

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาบุเป็อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

The relationship between transformational leadership of school administrators
and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network,
Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5

สุชาวดี เผ่าผอม¹, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม², สิริมา บุรณกุล³ และสุเมธ สุภัทรจำเนียร⁴
Suchawadee Phaophom¹, Charoenwit Sompongtham², Sirima Boonkuson³
and Sumate Supatjamnien⁴

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹noonong.sp@gmail.com, ²charoenwit.ch@gmail.com, ³angel_tukta@hotmail.com, ⁴sumate.supat@gmail.com

Received March 29, 2021; Revised May 10, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป็อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป็อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป็อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุดอยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุดอยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This article aimed to study 1) To study the level of transformational leadership of school administrators 2) To study the level of job satisfaction of teachers and 3) To study the relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The sample used for this research consisted of 70 teachers in the Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 in the year 2020. The instrument used to collect the data was a 5 – point rating scale questionnaire with a confidence value of 0.93. The statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows;

1) The transformational leadership of school administrators in the Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 overall, and each aspect were at the high level, which is arranged the top 3 meanings are high to the low are idealized influence, individualized consideration, and inspir motivation.

2) Job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 overall and each aspect were at high level, which is arranged the top 3 meanings are the high to the low is work itself, working achievement, and recognition.

3) The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational

Service Area Office 5 overall were at moderate and the statistically significant positive correlations at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership; Job satisfaction

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยถือว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio , 1990) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การ พัฒนาความรู้ความสามารถผู้ร่วมงานไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น (Phumphongkhochasorn et al., 2021) มองไกลเกินความสนใจ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้น เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Pornpitchanarong, & Nanposri, 2021) เนื่องจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมไปถึงสัมพันธภาพที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร (เชษนิร์ แสงวงสุข, 2560)

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน มีครูในสังกัดจำนวน 85 คน มีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษายกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจของครูที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่คุณภาพ เนื่องจากการสภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ ครูและบุคลากรไม่มีความพร้อมขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของผู้เรียนได้

บทความวิจัยนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้หน้าที่แสดงให้เห็นและเป็นกระบวนกรที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจใน

ความสามารถของผู้นำ โดยผู้นำต้องมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีเป้าหมายทางอุดมการณ์อย่างชัดเจนพร้อมที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อประกาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็น กระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาที่มีความต้องการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางหรือกระบวนการในการ ปฏิบัติงานใหม่ที่ดีกว่า มีการมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีการดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองอย่าง เสมอ

4. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีมาตรฐานในการทำงานสูงซึ่งผู้นำจะสร้างและสื่อความ คาดหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างแน่นอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใช้แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลอบปล้มใน ผลสำเร็จของงานจากการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดง ความยินดี ให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและมีการ ทำทหายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจ

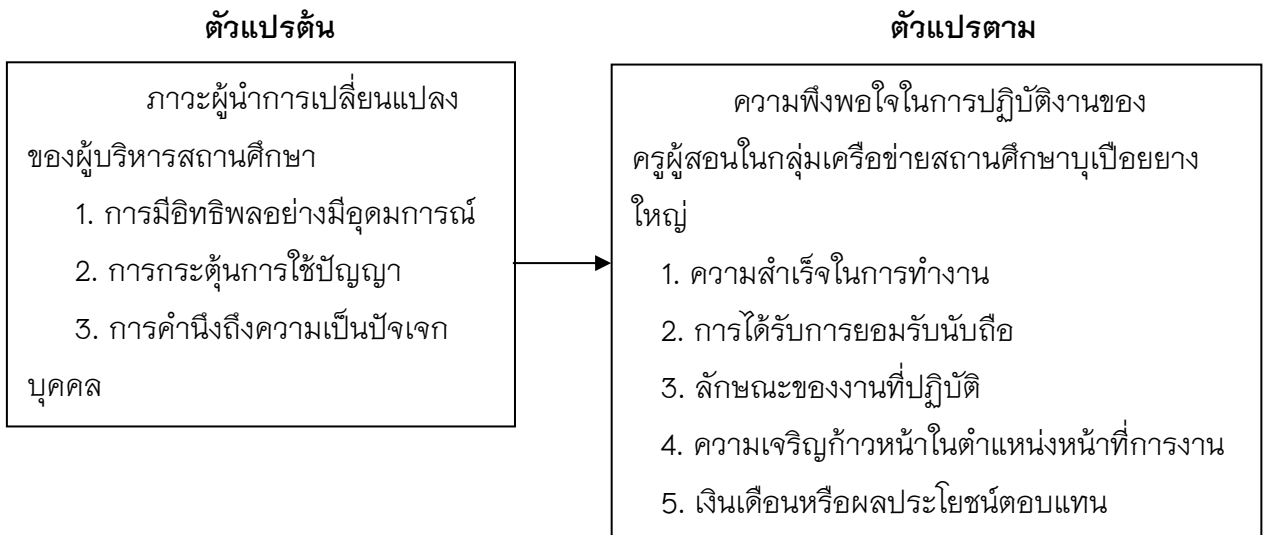
4. ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการ เลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มพูน ความสามารถในการทำงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสวัสดิการ รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดของแบสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใช้แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้แก่ โรงเรียนบึงเปื่อยวิทยาจารย์ โรงเรียนบ้านแก้งโดน โรงเรียนบ้านเปือย โรงเรียนบ้านดงกระชู โรงเรียนบ้านโนนสว่าง โรงเรียนบ้านยางใหญ่ และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเกษตรสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งมีครูผู้สอนจำนวน 85 คน 2) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 70 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejci & Morgan , 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 30 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบึงเปื่อยวิทยาคาร โรงเรียนบ้านแก้งโดน โรงเรียนบ้านเปือย โรงเรียนบ้านดงกระซุ โรงเรียนบ้านโนนสว่าง โรงเรียนบ้านยางใหญ่ และโรงเรียนตำราวจตระเวนชายแดนบ้านเกษตรสมบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม และติดตามรับแบบสอบถามคืนตามกำหนด

วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม และติดตามรับแบบสอบถามคืนตามกำหนด

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อย ยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 70		
		(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.50	0.43	มาก
2	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.40	0.34	มาก
3	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.48	0.35	มาก
4	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.36	มาก
รวม		4.46	0.30	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ด้าน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	n = 70		
		(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.37	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	0.35	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.49	0.36	มาก
4	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.40	0.37	มาก
5	เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน	4.37	0.38	มาก
6	สภาพการทำงาน	4.32	0.31	มาก
รวม		4.42	0.26	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{tot})
(X ₁)	.441**	.310**	.285*	.282*	.271*	.378**	.451**
(X ₂)	.468**	.337**	.383**	.270*	.297*	.323**	.478**

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{tot})
(X ₃)	.438**	.392**	.373**	.345**	.255*	.372**	.498**
(X ₄)	.473**	.309**	.371**	.324**	.246*	.350**	.476**
(X _{tot})	.567**	.419**	.436**	.380**	.333**	.446**	.592**

**p < .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานุเบียงขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการและการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชชะท้าน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผน การปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับปราณี เข้มทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานุเบียงขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานไปในทางที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นมีความสำคัญอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นเลิศและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในทุกด้านส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ (2556) พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

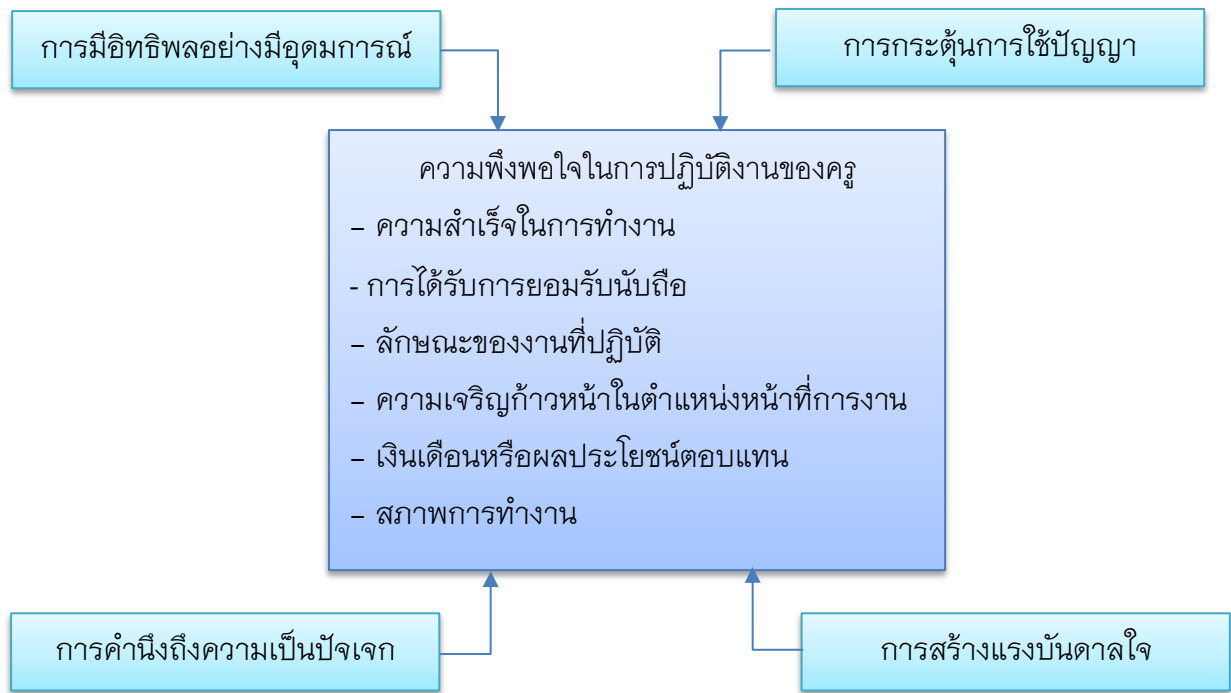
และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร เมฆสุวรรณ (2558) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทำให้ครูเกิดความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกันทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอน และมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วย อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ทันทุกเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย โอภาสี (2558) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับงานวิจัยของอชยา คีสาลัง (2554) พบว่า ผู้บริหารมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประเภทการปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษินีร์ แสงวสุข (2560) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้หน้าที่แสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ที่ดีกว่า

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานจากการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและมีการท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสวัสดิการ รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุรีรัมย์ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยด้านอื่น ๆ

3. ควรศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอนที่มีความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทร์ เตชะสะท้อน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาคิษาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. New York: Bass, Avolio & Associates.
- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20483 – 20490.
- Herzberg F. et al. (1990). *The Motivation to Work*. U.S.A.: Transaction Publishers.

Krejci, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–608.

Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw–Hill.

Phumphongkhochasorn, P. et al. (2021). National Educational Standards and the Integration of School Management in accordance with International. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 19–32.