



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม The Relationship between Administrators' Transformational Leadership and Teachers' Satisfaction on Work Performance in Schools under Nakhon Phanom Municipality

อชยา คิสาลัง¹ ผศ.ดร.วโร เฟ่งสวัสดิ² และ ศิริดา บุรชาติ³

Achaya Kisalang,¹ Asst. Prof. Dr.Waro Phengswat² and Sirida Burachard³

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

²ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน 4) เพื่อศึกษาระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 5) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมทั้ง 6 โรงเรียน ปีการศึกษา 2552 จำนวน 195 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 130 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 36 คน และครู 94 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32-0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the administrators' transformational leadership and the teachers' satisfaction on work performance in schools under Nakhon Phanom Municipality; 2) to compare the administrators' transformational leadership and the teachers' satisfaction on work performance in schools under Nakhon Phanom Municipality; 3) to compare the administrators' transformational leadership and the teachers' satisfaction on work performance in schools under Nakhon Phanom Municipality classified by work experience; 4) to



study the relationship between the administrators' transformational leadership and the teachers' satisfaction on work performance in schools under Nakhon Phanom Municipality; and 5) to find guidelines to enhance the transformational leadership of the administrators under Nakhon Phanom Municipality. The populations used in this study included 195 school administrators and teachers from 6 schools under Nakhon Phanom University in the academic year 2009. The sample groups employed in this study were 130 school administrators and teachers of schools under Nakhon Phanom Municipality comprising 36 school administrators and 94 teachers selected by multistage random sampling. The tool used to collect the data was a rating scale questionnaire with the discrimination power between 0.32 and 0.79 and the reliability of 0.97. A computer software package was used for data analysis. The statistics employed to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and Pearson Correlation Coefficient. The results of this research were as follows: 1) The overall and each aspect of the administrators' transformational leadership were at the high levels, and the overall and each aspect of the teachers' satisfaction on work performance were at the high levels. 2) The opinions of the school administrators and teachers on the overall administrators' transformational leadership showed no statistically significant difference, and on the overall and each aspect of the teachers' satisfaction on work performance showed no statistically significant difference. 3) When the work experience was considered, it was found that the overall administrators' transformational leadership showed no statistically significant difference, and the overall teachers' satisfaction on work performance showed no statistically significant difference at the .05 level. 4) The administrators' transformational leadership had a moderately positive relationship with the teachers' satisfaction on work performance at the .01 statistically significant level. 5) This research suggested some guidelines to enhance the school administrators' transformational leadership in three aspects: intellectual stimulation, individualized consideration, vision building and dissemination, and high performance expectations.

Keywords: relationship, administrators' transformational leadership, satisfaction, work performance of teachers

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารงานในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานและที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบริหารงานของโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยความถูกต้องชอบธรรมอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งฮอปพ็อค (Hoppock, 1935: 47; อ้างอิงมาจาก ศุภกิจ สานุสัจย์, 2546: 4) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและสภาวะแวดล้อม นอกจากนี้ เท็ดดี้ อูทซ์วี (2549 : 2) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจคือ ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน เพราะความพึงพอใจของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก หากบุคลากรในองค์กรไม่เกิดความพึงพอใจในงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานด้อยลง แต่ถ้ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญ

ที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลไปสู่การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม หากผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลให้เกิดอัตราการขาดงานสูง มีความเห็นแก่ตัวในการปฏิบัติงาน เอาใจเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของทุก ๆ หน่วยงาน (วาสนา ไทรงาม, 2546 : 2)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรยอมอุทิศตนเพื่อการทำงาน เกิดความรู้สึกและมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้นมีความสุขในการทำงานและยอมอุทิศตนเพื่องาน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมที่มีประสบการณ์ต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของแบบสและอวลีโอ

(Bass & Avolio. 1994 : 124 - 25) มุ่งองค์ประกอบ 7 ด้าน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' s Two-Factors Theory) ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพ
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครู
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - 2.1 ไม่เกิน 10 ปี
 - 2.2 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
1. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
 5. ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์
 6. ด้านความคาดหวังต่อผลงานสูง
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
1. ปัจจัยกระตุ้น จำแนกเป็น
 - 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 1.2 ด้านการได้รับการยกย่อง
 - 1.3 ด้านลักษณะของงาน
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้า
 2. ปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็น
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2 ด้านการบังคับบัญชา
 - 2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
 - 2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.5 ด้านสภาพการทำงาน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ปีการศึกษา 2552 จำนวน 195 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ปีการศึกษา 2552 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูปของเครืจซี่และมอร์แกน (วาโร เฟิงส์วส์ดี. 2550 : 28) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน และครู 94 คน ใช้วิธีการ สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Liert Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ 2) แบบสอบถามแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม และส่งหนังสือถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครพนม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามติดตาม ด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที
 - 2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที
 - 2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านการคาดหวังต่อผลงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงกว่า ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านลักษณะของงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือด้านการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ควรพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่ดี และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานและเป็นที่ไว้วางใจของครูและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่น

ในการปฏิบัติภารกิจที่มีร่วมกัน ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญขององค์การ ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็น การสร้างความกระตือรือร้นทำให้ครูหรือผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ครูสามารถปฏิบัติงานตามโครงการ กิจกรรม ยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อกำหนดแนวทางสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุสสัย (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้งานวิจัยของภิรมย์ ถินถาวร (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูพึงพอใจในงานของครูสำเร็จและเห็นผลได้อย่างรวดเร็ว ความสำเร็จของงานทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ไททรงาม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และ ปรีชา ทัศนละไม (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน



2. สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีมุมมองการทำงานที่ต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกิจหลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยจะต้องเป็นผู้นำ ด้านการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปฏิบัติตามคำสั่ง มีบทบาทเป็นผู้ฝึก ผู้จัดประสบการณ์ ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี ก่อบุญ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคล และด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้งานวิจัยของสมพร จำปานิล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสูงกว่าผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนรูปแบบใหม่ทำให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานให้ความสำคัญกับการจัดการ โดยองค์คณะบุคคลและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพ่อแม่ ผู้ปกครอง จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูในปัจจุบันทั้งที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยต่างก็มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น เพราะทุกฝ่ายต่างมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจึงมีโอกาที่จะใช้ภาวะผู้นำกับครูทั้งในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมดำเนินได้อย่างมีระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี ก่อบุญ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพและมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้งานวิจัยของวิจิตร โภชาแสง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา

พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการบังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านลักษณะของงานผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะความแตกต่างของสถานการณ์โรงเรียนการบริหารจัดการในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ มีประสบการณ์น้อย แต่ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาวจึงอาจมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานรวมทั้งได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกและสรรหาผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งและบรรจุให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างสูง แม้ว่าจะมีพื้นฐานความรู้ทางด้านบริหารและทักษะการปฏิบัติงานสูง แต่อาจขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานหรือปรับตัวไม่ทันต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดังนั้นส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุญเกิด (2548 : 52) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือด้านการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ของผู้ผู้นำในการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นกระทำการหรือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของของศุภกิจ สาธุสัจย์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.215 ถึง 0.508

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรประเมินภาวะผู้นำของตนเองจากผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อย



เพียงใด และจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล เนื่องจากผู้ร่วมงาน คือกระจกสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงประจักษ์

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ หรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากผู้ร่วมงานตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาเผยแพร่และประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

3. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกิดชัย อุทัยวี. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญมี ก่อบุญ. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา ไทรงาม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจะเขียงเทรา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

วิมล โขษาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศุภกิจ สานัตย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมบัติ บุญเกิด. (2548). ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพร จำปานิล. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สรณรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสว่างพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. รายงานการศึกษานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1985). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oak : Sage.

Hertzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons inc.