ความสัมพันธ์ระหว่างภาวผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

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

[1]วิกรม สมกำลัง และ [2]กนกกร ศิริสุข

[1]Wikrom Somkamlang and [2]Kanokkorn Sirisuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ประเทศไทย

Songkhla Rajabhat University, Thailand

[1]wikromeiei@hotmail.com

Received : January 13, 2024; **Revised** : March 28, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน

---

[1]นักศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

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

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: 1) Study of the transformational leadership of school administrators under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, 2) Study of the job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, and 3) Study of the relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 297 teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, academic year 2024. They were obtained by stratified random sampling according to school and then simple random sampling by drawing or a lottery. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.989. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that 1) The transformational leadership of school administrators under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, in a whole and each aspect, was at a high level. 2) The job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2, in a whole and each aspect, was at a high level. 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2 was at a high level of positive correlation (r_{XY} = 0.876) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, School Administrator

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของประชาคมโลกได้ โดยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่งคงยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบต่อองค์การต่างๆ รวมทั้งการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องรู้จักเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม มีประสิทธิภาพซึ่งการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน หัวใจสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหาร (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554: 5)

ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบให้กับสถานศึกษาโดยรวมและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ (นฤมล คูหาแก้ว, 2563: 13)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันคือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวน

ทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 15) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1987: 8, อ้างถึงใน ทิพวัลย์ ชาลีเครือ 2559: 30-32) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจผู้ร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรม 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและสามารถสร้างความสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางบวกแล้วจะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าปัจจัยต่างๆ นั้นไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคคลากรแต่ละคนที่จะหาวิธีจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563: 34)_ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั้นเกิดจากการทำงานของทุกคนแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ละบุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือสิ่งที่ล่อใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้

เห็นว่างานที่ปฏิบัติ จะสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนอง

Herzberg (1959: 60-63) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ มีทั้งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จากการศึกษาของ Herzberg พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นมากในการทำงานขององค์การทุกแห่ง ถ้าบุคคลที่เป็นผู้นำสามารถที่จะชักจูงบุคคลในองค์การได้ตรงกับที่เขาต้องการ การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะเป็นไปได้ด้วยดี เพราะเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น สร้างขวัญกำลังใจ ดึงดูดความรู้สึกและจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจทุ่มเท ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทิพย์ โคตะวินนท์ (2560: 96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรของตนได้รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การไปนานๆ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศเวลาให้กับองค์กร เพื่อพัฒนาและนำพาองค์การให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษานั้น แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิด เจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายโดยไม่ลดละความเพียรพยายาม แต่ครูที่มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานต่ำจะเกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย ทำงานไม่เต็มความสามารถหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงส่งผลต่อคุณภาพของงาน งานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญมาก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแสดงบทบาทที่นำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครู

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีนโยบายที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการ

ดำเนินงานและ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูลดลงได้แก่การขาดแคลนครูครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ครูมีภาระอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ปัญหาหนี้สิน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนโยบายที่สอดคล้องกับเขตพื้นที่ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและต่อการพัฒนานักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,260 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ได้มาจากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น

(Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วยคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดของลิเคอร์ท (Likert 's Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตราวัดของลิเคอร์ท (Likert 's Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์แบบแจกความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง น่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องแก่ครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูงานมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ๆที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจ และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างและเท่าเทียม

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานสำเร็จได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอยู่เสมอ

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

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

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

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

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติลักษณะงานในหน้าที่ของตนเองมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำอยู่ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจงานที่รับผิดชอบได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายอยู่เสมอ

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

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

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบให้กับสถานศึกษาโดยรวมและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์ (2563: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจก (3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (5) ด้านการมีลักษณะพิเศษ (6) ด้านการสร้างบารมี และ (7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์วรรณ พรหมขุนทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2565: 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา และงานวิจัยของ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และบุศรา เชื้อดี (2567: 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ กำหนดงานที่เหมาะกับผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทน ครูจึงมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ พึงพอใจกับรายได้ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชนา มุ่งหมาย และฉันทนา ปาปัดถา (2562: 4) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภศาสตร์ พลคำ (2563: 77-79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ การได้รับการยอมรับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.876 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจคือความพึงพอใจของบุคลากรเพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกันมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงานเกิดความสามัคคีในหมู่คณะมีวินัยและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทรุไทย (2563: 60-61) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชญ์ ดีเอม และธีรพจน์ แนบเนียน (2566: 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

ฐิติภรณ์ อู่ทรัพย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันทภรณ์ คล้ายชัย ไกรวิชญ์ ดีเอม และธีรพจน์ แนบเนียน. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท*.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอคทิฟ พรินท์.

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และบุศรา เชื้อดี. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภศาสตร์ พลคำ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3***.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชธานี.

สุรีย์วรรณ พรหมขุนทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรทิพย์ โคตะวินนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทรุไทย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัญชนา มุ่งหมาย และฉันทนา ปาปัดถา. (2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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