

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1

**A Study of the Relationship between the Transformational Leadership of
School Administrators and Job Satisfaction of Teachers under the
Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 1**

ธัญรัตน์ บัวแย้ม และ นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Tantarad Buayam and Nikom Nakai

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: tantarad11@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมี 2 ตอน คุณภาพแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.926 และตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.861 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ 2. ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด

* วันที่รับบทความ: 4 กันยายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ 27 กันยายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 29 กันยายน 2564

Received: September 4, 2021; Revised: September 27, 2021; Accepted: September 29, 2021

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับสมมุติฐาน และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; ครูผู้สอน; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstracts

The purpose of this research was to study 1) transformational leadership of school administrators, 2) teachers' job satisfaction, and 3) the relationship between transformational leadership and job satisfaction of teachers. The sample consisted of 270 school administrators and teachers under the Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 1. Research instrument as a two-part questionnaire. Part 1 was transformational leadership items with an index of consistency (IOC) ranged between 0.60 – 1.00 and a reliability of 0.926 and part 2 was job satisfaction items with an index of consistency (IOC) ranged between 0.60 – 1.00 and a reliability of 0.861. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The major findings revealed that 1. Overall transformational leadership of school administrators was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was Idealized Influence and Individualized Consideration, followed by Inspirational Motivation, and lastly Intellectual Stimulation. 2. Overall job satisfaction of teachers was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was Recognition, followed by Responsibility and Advancement, Nature of Work, and lastly Achievement. 3. Transformational leadership was positively related with job satisfaction of teachers under the Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 1 with a statistical significance level of 0.01, which was consistent with the set hypothesis. The relationships between variables were at a relatively low level.

Keywords: Leadership; Transformational Leadership; School Administrators; Teachers; Performance Satisfaction

บทนำ

สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงนั้น แนวทางการจัดการศึกษาต่างยอมรับว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งแบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990 : 10 อ้างถึงใน กัลยาณี พรหมทอง, 2546 : 3) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชี้แจงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินความสนใจ เฉพาะคนไม่สู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์แห่งตน และความ

เป็นอยู่ที่ดีของตนเองของผู้อื่นรวมทั้งองค์กรและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 4 - 6) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อ การเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร (บังอร ศรีสุทธิกุล, 2544 : 12) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ของพลังอำนาจที่มีในตน แสดงบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการวางเป้าหมายในอนาคต มีนโยบายและแผนงานที่เด่นชัดมีความเด็ดขาด มีวินัยในตนเอง มีความรอบรู้ในหลักวิชาและเต็มใจที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ต้องมีไหวพริบ สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามสู่จุดหมายร่วมกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการตัดสินใจที่ชาญฉลาด คอยควบคุมการตรวจสอบการปฏิบัติงานในองค์กร ให้บรรลุเป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้ ส่วนฮอปพ็อค (Hoppock, 1935 : 47) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อม เป็นมูลเหตุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แสดงความรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการทำงานของเขาซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่างเป็นผู้นำ ผู้ประสานงานในการบริหาร และเป็นผู้เอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งถ้าการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนและโรงเรียนที่ตั้ง ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งหากเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วจะช่วยให้งานมีการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารที่สามารถสนองความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกทางอาจช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้ที่เป็นเสมือนพลังผลักดันให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายดังกล่าวไว้นั้นคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงบทบาทของ ผู้นำในด้านต่าง ๆ การประพฤติปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน โดยระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ การส่งเสริมทั้งในเรื่องการเรียน การศึกษา การค้นคว้าวิจัย ให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน (ธันตกร ไชยมงคล, 2556 : 3)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 205 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,400 คน รวมทั้งสิ้น 2,605 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน ทั้งหมด 135 แห่ง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ ตามอำเภอเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจายทุกอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และ ครู 135 คน รวมทั้งสิ้น 270 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน และมีคำถามจำนวน 28 ข้อคำถาม ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ | จำนวน 7 ข้อคำถาม |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 8 ข้อคำถาม |
| 3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | จำนวน 5 ข้อคำถาม |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 8 ข้อคำถาม |

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| 5 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และมีคำถามจำนวน 5 ข้อคำถาม ดังนี้

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | จำนวน 5 ข้อคำถาม |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อคำถาม |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | จำนวน 5 ข้อคำถาม |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อคำถาม |
| 5. ด้านความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อคำถาม |

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ครูมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ครูมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ครูมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ครูมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ครูมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดกำหนดนิยาม โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติและสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยมีเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับ 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 30 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 15 คน และครูจำนวน 15 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ตอนที่ 1 ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.926 และตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.861

ขั้นที่ 7 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา จำนวน 270 ฉบับ พบว่า ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนตอบมาได้ จำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 135 ฉบับ พบว่า ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามที่ครูผู้สอนตอบมาได้ จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและหาข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน กำหนดแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123)

4.51 - 5.0	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน กำหนดแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

4.51 -5.00	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 -4.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 -2.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.0 - 1.50	หมายถึง	ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) และเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงถึงความสัมพันธ์ต่ำ โดยเกณฑ์การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 153) ดังนี้

0.81 - 1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 - 0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง หาก r มีค่าเป็น(+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หาก r มีค่าเป็น (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

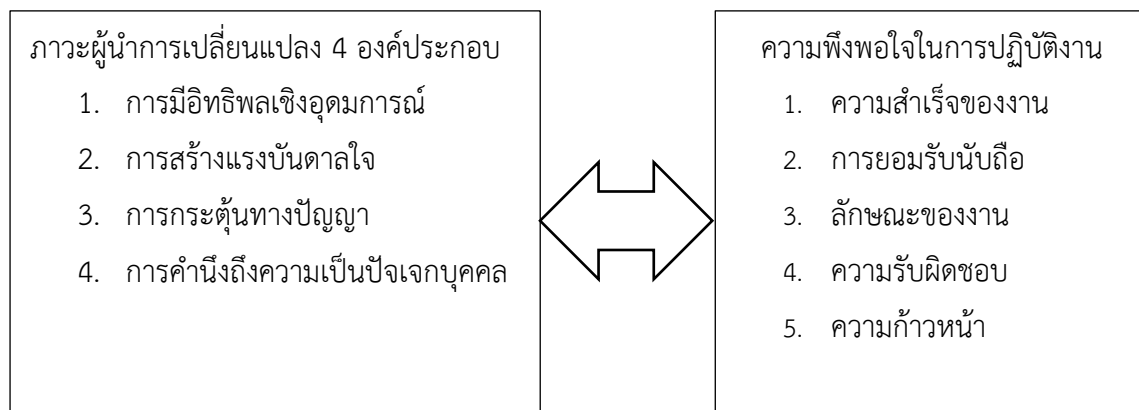
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio) (กนกวรรณ เหาอิม, 2559 : 22) และทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์สเบิร์ก สเบิร์ก (เชชินีร์ แสงสุข, 2560 : 46 – 47) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักโรงเรียน ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน และผู้บริหารไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ ผู้บริหารมีหลักในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานพร้อมอุทิศตนเพื่อโรงเรียน และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา และไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครู ผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความพยายาม ทุ่มเทในการทำงานดีขึ้น ผู้บริหารมีการสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวกในการทำงาน ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากทำงานที่ท้าทายจนประสบความสำเร็จ และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นว่าสามารถทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารให้กำลังใจ และเข้าใจผู้ร่วมงานอยู่เสมอ และผู้บริหารมีทักษะมนุษยสัมพันธ์กระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานโดยการใช้คำพูด ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหาและแสดงแนวคิดหลากหลาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานนำประสบการณ์ที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างทั่วถึง และผู้บริหารมีการยอมรับความคิด และวิธีการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จของครูทุกท่าน ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพแก่ครูทุกคน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง สามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารส่งเสริมช่วยให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดความก้าวหน้า ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือแก่ครูตามสมควรแก่โอกาสเวลาที่มีปัญหา และผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่

ครูผู้สอนพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ครูผู้สอนมีความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนจากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และ ครูผู้สอนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำงานที่สำคัญ และให้ช่วยแก้ไขปัญหในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจที่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และสังคมได้กล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูผู้สอนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ครูผู้สอนได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิก และความถนัดของตนเอง ครูผู้สอนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนมีลักษณะงานในหน้าที่ขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน และครูผู้สอนมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่และตรงกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่โดยไม่มีการกดดันจากผู้บริหาร ครูผู้สอนมีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู และครูผู้สอนตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ได้ แสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ครูผู้สอนได้รับการเลื่อนเงินเดือน สอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอ

ผลงานวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .341$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านความก้าวหน้า และด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านความรับผิดชอบ โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านความก้าวหน้า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยทุกคู่อันดับมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยทุกคู่อันดับมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ช่วงระหว่าง 0.174 ถึง 0.403 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยทุกคู่อันดับมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ช่วงระหว่าง 0.288 ถึง 0.404 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์

ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนทำให้บุคลากรครูเกิดความรู้สึกรักโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนไม่ใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน และอุทิศเวลาส่วนตัวให้การปฏิบัติงานเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์อีกทั้งมีหลักในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนมีการสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างทั่วถึง มีการยอมรับความคิดและวิธีการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จของครูทุกคน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพแก่ครูทุกคน มีความเป็นกันเอง สามารถเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรครูได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพา ปานศิริ (2560 : 103-106) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายสินปุนตาปี ตามการรับรู้ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายสินปุนตาปีตามการรับรู้ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารกล้าคิดและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ และผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560 : 63-66) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาค

ตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารสามารถชี้แนะให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถระงับข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีความพึงพอใจที่สังคมได้กล่าวยกย่องชมเชย เมื่อทำงานได้สำเร็จ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ครูผู้สอนรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำอยู่โดยไม่มีการกดดันจากผู้บริหาร และปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครูผู้สอนได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ ความสามารถจนเป็นที่รู้จัก และการยอมรับจากหน่วยงานอื่น อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ ตลอดจนได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้เหมาะสมกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย โอภาสี (2558 : 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560 : 63-66) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพกับความต้องการความเจริญก้าวหน้าตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับด้านความก้าวหน้า และด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านความรับผิดชอบ โดยทุกคู่อันดับมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจเป็นเพราะหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย และจากผลการศึกษายังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะ หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการกระตุ้นทางการใช้ปัญญา มีการให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นวิธีการแก้ปัญหาและแสดงแง่คิดหลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลทำให้ครูผู้สอนเกิดการยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร และส่งผลทำให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และเกิดความก้าวหน้าในงานของตนเองอย่างสูงสุด

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560 : 63-66) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจากค่าที่สูงที่สุดได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้าน การสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ให้คำแนะนำปรึกษาให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้ผลงาน หรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงหรือสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด หรือส่งเสริมความสามารถพิเศษของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความท้าทายและเสริมแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการทำงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานหลายระดับและหลายประเภท รวมทั้งการศึกษาต่อและพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงประจักษ์

1.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ หรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจากผู้ร่วมงานตามสภาพความเป็นจริง และผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาเผยแพร่และประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

1.3 ควรทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความครอบคลุมของเนื้อหามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เหาอิม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เชษินีร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฉัตรกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บังอร ศรีสุทธิกุล. (2544). ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและศึกษาการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพา ปานศิริ. (2560). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายสินปุนตาปี ตามการรับรู้ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภัศราภรณ์ ชิดทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมหมาย โอภาชี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550 ข). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper, Oxford.