

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE BURIRAM

พงศธร เนียมเกิด* และ สรรฤดี ดีปู้

Pongsatorn Neamkird* and Sanrudee Deepu

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000

Program in Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: Pongsatorn.en@nongki.ac.th

รับบทความ 10 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ 18 มีนาคม 2568 ตอบรับบทความ 9 เมษายน 2568 เผยแพร่บทความ เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามทั้งสองชุดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50-0.91 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46-0.92 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหา การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การให้การสนับสนุน รองลงมา ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.891$)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to examine school administrators' transformational leadership, 2) to explore teachers' job satisfaction, and 3) to determine the relationship between school

administrators' transformational leadership and job satisfaction of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Buriram. The sample consisted of 346 participants, including school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. The sample was also obtained through stratified random sampling, in which schools were stratified according to school size. The research instruments included two sets of questionnaires with a validity value of 1.00 for all items. The questionnaire assessing transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction showed discriminative power values ranging from 0.50 to 0.91 and from 0.46 to 0.92, respectively, with both instruments showing similar reliability of 0.98. Data were analyzed using a packaged program to calculate the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows: 1) The transformational leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram was overall at a high level. When considering each aspect, the support provision yielded the highest mean score, followed by idealized influence, while inspirational motivation exhibited the lowest mean score, 2) The teachers' job satisfaction was overall at a high level. When considering each aspect, the relationship with colleagues yielded the highest mean score, followed by work achievement, whereas salary and welfare were rated at the lowest mean score, and 3. The relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' job satisfaction was overall at a high level, with a positive correlation at the .01 level of significance ($r_{xy} = 0.891$).

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Job Satisfaction

บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 หลีกหนีไม่ได้ที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในตัวผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565, หน้า 4) จุดมุ่งหมายพื้นฐานทางการศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน ดังนั้นการเตรียมคนเพื่อให้สามารถเรียนรู้และดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายปรับตัวให้ได้อย่างเหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 4)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะความเป็นผู้นำทางปัญญา ความรู้ความสามารถ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม ประกอบด้วย ความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะเฉพาะด้าน บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาที่

สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตอบสนองต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคใหม่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยองค์ประกอบหลากหลายด้าน เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การให้การสนับสนุน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทำให้อำนาจสามารถสร้างความเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีภายในองค์กร ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และปรับตัวตามสถานการณ์จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (Burns, 1978, p. 18) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมักใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความพร้อมในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมของเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (Bass, 1985, p. 23) การที่ผู้นำให้ความใส่ใจและสนับสนุนผู้ตาม มีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึงการรับรู้และเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละคนในทีม ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างทีมที่มีความหลากหลายและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Northouse, 2019, p. 183) การกระตุ้นการใช้ปัญญาถือเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยผู้นำที่เน้นการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามักตั้งคำถามที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ (Bass and Riggio, 2006, p. 55)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 6 ระบุว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากครูเป็นผู้นำเอานโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูคือขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (กาญจนา พรัดขำ, 2565, หน้า 1) ความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน ผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูยังช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูเองเช่นกัน (นันทภรณ์ คล้ายชัย, 2566, หน้า 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะความสำเร็จของงานที่ทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าและความสามารถของตนเอง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของตน (Herzberg, 1959, p. 113) การได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กร (Maslow, 1943, p. 381) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานทำให้ครูรู้สึกถึงความสามารถและความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ลักษณะงานที่ท้าทายและน่าสนใจซึ่งสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของครู ยังช่วยเสริมสร้าง ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการสอนอย่างต่อเนื่อง (Hackman and Oldham, 1980, p. 250) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนและร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา นอกจากนี้ การที่ครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถและความรับผิดชอบ ทำให้ครูรู้สึกถึงความยุติธรรมในการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น การมีทรัพยากรและเครื่องมือที่เพียงพอ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย ก็มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครู จากองค์ประกอบ

เหล่านี้ การบริหารจัดการและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความพึงพอใจของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบสถานศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 66 โรงเรียน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเป็นพลโลก ตลอดจนพัฒนาผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาครูเพื่อยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครูและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาจำนวนบุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนไม่เพียงพอ มีอัตราการโยกย้ายออกมากกว่ารับเข้าครูมีภาระงานอื่น ๆ มาก ทำให้ต้องออกนอกห้องเรียน และครูบางส่วนขาดทักษะในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบัน และไม่ปรับทัศนคติ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2566, หน้า 11)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการงานที่ท้าทาย กระตุ้นให้ครูมองงานในแง่บวกใหม่ ๆ ใช้ความสามารถในการบริหารยกระดับความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินกว่าความคาดหว้งในตอนต้น ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติในทางบวกของครูต่อการทำงาน อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสูงสุด โดยความพึงพอใจนี้ไม่ได้คงอยู่ตลอดไป ความพึงพอใจสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ เมื่อสภาพการทำงานมีความเปลี่ยนแปลง

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งวัดได้โดยใช้ค่าสถิติเพื่อระดับและทิศทางของความสัมพันธ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการของภาวะผู้นำ

สรรฤติ ตีปุ (2561, หน้า 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะโน้มน้าวใจสมาชิกหรือทำให้คนในกลุ่มยอมทำตามได้ มีวิสัยทัศน์สร้างสรรค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันสามารถเป็นผู้ตามที่ร่วมงานกับสมาชิกภายในกลุ่มได้เป็นอย่างดี

DuBrin (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำในการจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (2010, p. 22) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Northouse (2019, p. 7) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ สภาพ พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมที่จะโน้มน้าวใจสมาชิก ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือคนในกลุ่มให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรที่วางไว้ร่วมกัน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) –ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การศึกษาคุณลักษณะและลักษณะเฉพาะที่ผู้นำควรมี เช่น ความมั่นใจ ความสามารถในการตัดสินใจ และความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ เชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีคุณสมบัติบางประการที่ช่วยให้พวกเขาสามารถสร้างอิทธิพลและการติดตามจากผู้อื่นได้

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) –ทฤษฎีนี้เน้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและวิธีที่ผู้นำจัดการกับสมาชิกในทีม โดยพิจารณาพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารทีมงาน

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Leadership Theories) –ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าภาวะผู้นำไม่ได้เป็นสิ่งคงที่ และต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ โดยผู้นำจะต้องเลือกใช้สไตล์การบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะ เช่น ความสามารถของทีมงานและลักษณะงานที่ทำ เพื่อให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theories) –ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นให้สมาชิกในทีมมุ่งสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมในองค์กร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประชา โสภณนา (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นในการบริหารจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ในเชิงบวก ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Bass and Avolio (1995, pp. 199–218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและให้ทีมงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ใหม่ ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้ออกมาได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Northouse (2019, p. 191) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง ตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการและการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการงานที่ท้าทาย กระตุ้นให้สมาชิกมองงานในแง่ใหม่ ๆ ใช้ความสามารถในการบริหารยกระดับความสามารถของสมาชิกไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้สมาชิกมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินกว่าความคาดหว้งในตอนต้น ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สิริกร กุมภักดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกมาทางความรู้ความสามารถที่มี ส่งไปยังการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ฉะนั้น ความพึงพอใจของมนุษย์มักมีผลต่อการกระทำและพฤติกรรมต่าง ๆ เสมอ การปฏิบัติงานภายในองค์กรใหญ่ ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล เพื่อเกิดความผูกพันในการทำงาน ความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจนถึงประสบผลสำเร็จ หากแต่องค์กรขาดความพึงพอใจของบุคคลลง ก็อาจส่งผลให้บุคคลที่ปฏิบัติงานนั้น ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและอาจส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาล่าช้า

มณฑล เกียรติคุณสิริ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนบุคคลที่มีในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ตามการรับรู้ภายในสถานการณ์การทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกดี มีความสุข พอใจในงานที่จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติถือเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจ ทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

French (1994, p. 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน

Harris (2001, p. 173) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

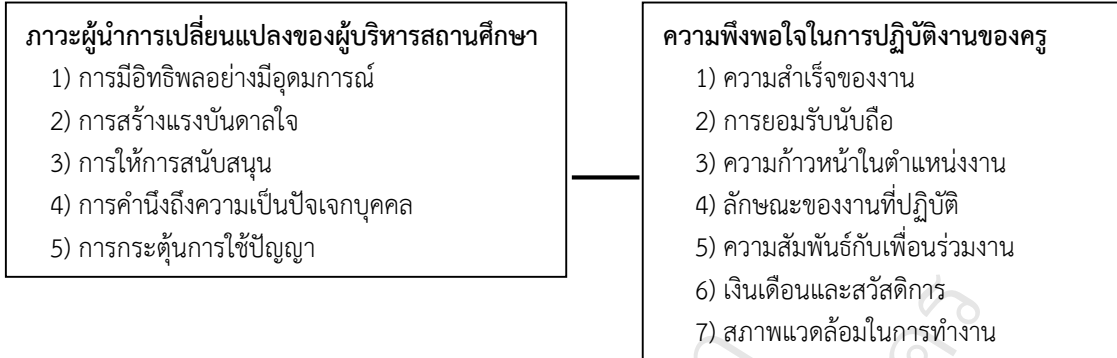
สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติในทางบวกของครูต่อการทำงาน อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสูงสุด โดยความพึงพอใจนี้ไม่ได้คงอยู่ตลอดไป ความพึงพอใจสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ เมื่อสภาพการทำงานมีความเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 3,300 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครู จำนวน 3,108 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	2	10	12	1	1	2
ขนาดกลาง	75	755	830	7	79	86
ขนาดใหญ่	55	800	855	6	84	90
ขนาดใหญ่พิเศษ	60	1,543	1,603	6	162	168
รวม	192	3,108	3,300	20	326	346

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการจัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

น้อยที่สุด โดยจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การให้การสนับสนุน 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50–0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจำแนกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46–0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และฉบับที่ 2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พร้อมด้วยซองเปล่าติดแสตมป์จำนวนของถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานทางโทรศัพท์และเดินทางไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลด้วยตนเองอีกครั้ง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้รับคืนทั้งหมด 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) มาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีผลการวิจัย ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.67	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.70	มาก
3. การให้การสนับสนุน	4.36	0.67	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.74	มาก
5. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.32	0.66	มาก
รวม	4.32	0.66	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การให้การสนับสนุน รองลงมา ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	4.49	0.51	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.43	0.64	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.48	0.56	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.65	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.57	มากที่สุด
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.34	0.70	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.47	0.60	มาก
รวม	4.45	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y
X ₁	.687**	.784**	.744**	.749**	.621**	.775**	.772**	.848**
X ₂	.667**	.816**	.725**	.779**	.572**	.735**	.747**	.833**
X ₃	.648**	.844**	.785**	.760**	.632**	.713**	.716**	.841**
X ₄	.664**	.845**	.743**	.788**	.620**	.739**	.749**	.851**
X ₅	.720**	.876**	.734**	.811**	.658**	.786**	.817**	.893**
X	.707**	.870**	.780**	.813**	.648**	.783**	.794**	.891**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .891$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีประเด็นที่ค้นพบนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคใหม่และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาวะผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในสถานศึกษา โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานและสื่อสารเป้าหมายเหล่านั้นให้ทุกคนในสถานศึกษาเข้าใจได้อย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีความกระตือรือร้น มีความรักในงาน และพยายามทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, pp. 5–6) กล่าวว่า ผู้บริหารจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร ผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรพัฒนาความผูกพันของตนต่อสถานศึกษาระยะยาว และผู้บริหารต้องแสดงให้บุคลากรเห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคนควรให้ความรักและความผูกพัน ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ในสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา ต้องเป็นแบบอย่างในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น เป็นแบบอย่างที่ดี พยายามทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงต่อครูสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐกานต์ จันทร์ทอง (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกรี สุระคำแหง (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิลิทธิ์ วงศ์รำพันธ์ (2565) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีอิสระในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความยุติธรรม รวมถึงให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ความสะอาดและความปลอดภัยใน

สถานศึกษา ดังนั้น เมื่อครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ สามัคคี ร่วมมือร่วมใจ สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ รวมพลังแก้ปัญหาในองค์กรร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959, p. 44) กล่าวว่า ในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีทั้งปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยจูงใจประกอบด้วย เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ได้อยู่ในมิติเดียวกัน การขาดปัจจัยจูงใจไม่ได้หมายความว่า จะเกิดความพึงพอใจ และการมีปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาความไม่พึงพอใจ ดังนั้น การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นทั้งการจัดการปัจจัยจูงใจให้เพียงพอเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ และการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและพัฒนาตนเองในงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตามาศ คงชัย (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑล เกียรติคุณศิริ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .891$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคใหม่ ภาวะผู้นำดังกล่าวสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการสื่อสารเป้าหมายให้ครูและบุคลากรเข้าใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และตระหนักถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความกระตือรือร้น ความรักในงาน และความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งเสริมการบริหารที่คำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านอุปกรณ์ ความสะอาดและความปลอดภัย เมื่อครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ย่อมส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เสียสละ สามัคคี และสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพในอนาคตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ การจัดการศึกษาควรคำนึงถึงบริบทโลกและเทคโนโลยี โดยพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจโลก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทภรณ์ คล้ายชัย (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. ยืนยันบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

จากผลงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของครู ซึ่งเป็นการตอกย้ำว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว และเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย

จากผลงานวิจัย พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความยุติธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่ : การนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสามารถช่วยกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักรู้ในภารกิจของตนและสร้างสรรค์แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยทางการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในองค์กร และความสะดวกสบายในสถานศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบต่อทัศนคติและแรงจูงใจของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งดังกล่าวจะช่วยเกื้อหนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และร่วมมือกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น

ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน การที่ผู้บริหารสามารถเป็นต้นแบบที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความรักในงาน ยอมนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความร่วมมือในองค์กร ทั้งนี้ คำถามที่น่าสนใจต่อไปคือ องค์กรประกอบใดของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความพึงพอใจของครู และแนวทางใดที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นได้ การศึกษาต่อไปอาจพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู อาทิ วัฒนธรรมองค์กร และรูปแบบการบริหารในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว อาจทำได้โดยศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร หรือศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำแนวทางที่เหมาะสมไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยการใช้คำพูดที่กระตุ้นความคิดเชิงบวก การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความ

เชื่อมั่นในทีมงาน แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการยกระดับคุณภาพการบริหารและการเรียนการสอนโดยรวมได้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และแรงจูงใจในการทำงานของครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเริ่มจากการทบทวนนโยบายการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการ โดยพิจารณาความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ความสอดคล้องของค่าตอบแทนกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และระดับการศึกษาของครู รวมถึงค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตครู ในขณะเดียวกัน สถานศึกษา ควรส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการบริหารงาน ทั้งในเรื่องภาระงาน การปรับขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจในระบบการบริหารจัดการ ทั้งนี้ การสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถปรับปรุงนโยบายให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูในระยะยาว

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการทำกิจกรรมเสริมสร้างทีม เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ลดการแข่งขันภายในสถานศึกษาที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ โดยเน้นการให้รางวัลในรูปแบบกลุ่มแทนการให้รางวัลเฉพาะบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดชา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จินตมาศ คงชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกานต์ จันทร์ทอง. (2562). พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นันทภรณ์ คล้ายชัย. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประชา โสภณนา. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7(7), 360-372.

- พิมพ์สินี เพียวพิเศษ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณฑล เกียรติคุณสิริ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- สรรรถดี ตีปุ. (2561). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567–2570. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.*
- _____. (2566). *ผู้บริหารสถานศึกษาและครู. เข้าถึงได้จาก <https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/87f942c1-5eda-49e8-8c51-06d2a7fd96a9/page/nHyZD?s=nADdL3X0aHY>. 18 กันยายน 2567.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานสถานการณ์การศึกษาแห่งชาติ 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคน วิทยาคาร อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- อภิสิทธิ์ วงศ์รำพันธ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organization development*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examination the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Rows.
- DuBrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston: Houghton: Mifflin Company.
- French, W. (1994). *Human resources management*. (3rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Harris, B. W. (2001). *Personal administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Los Angeles: Sage.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organization*. Upper Saddle River: Prentice Hall.