

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท  
The Relationship between the Transformational Leadership of School  
Administrators and Job Satisfaction of Teachers under Secondary  
Educational Service Area Office Uthaitхани Chainat

นันทภรณ์ คล้ายชัย<sup>1</sup>, ไกรวิชญ์ ดีเอม<sup>2</sup>, ธีรพจน์ แนบเนียน<sup>3</sup>  
Nantaporn Klaychai<sup>1</sup>, Kraiwit Deeaim<sup>2</sup>, Teerapod Naebnean<sup>3</sup>  
Corresponding Author E-mail: Nantaporn.klaychai@gmail.com

Received: 2023-08-11; Revised: 2023-09-08; Accepted: 2023-09-28

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 316 คน จากการเปิดตารางหาโร ยามาเน่ และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .75$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>1</sup> Student in Master of Education Degree (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>2</sup> Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

<sup>3</sup> Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

## Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the transformational leadership of school administrators 2) the job satisfaction of the teachers and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under secondary educational service area office Uthathani Chainat. The samples were recruited from 316 teachers using the table of Taro Yamane by employing simple random sampling method. The instrument of this research was a questionnaire on the transformation leadership of school administrators and job satisfaction of teachers where the values of reliability equal to 0.99 and 0.97 respectively. The statistics used in this study were average, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient. The research findings were as follow:

1) The transformational leadership of school administrators was overall at high level, 2) the job satisfaction of the teachers was overall at high level and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the job satisfaction of the teachers under secondary educational service area office Uthathani Chainat, it was found that in the overall, the transformational leadership of school administrators had a positive relationship with job satisfaction of the teachers with statistically significant at the .01 level with a high level of correlation ( $r_{xy} = .75$ ). When considering each aspect, it was found that the transformational leadership of school administrators had the most positive relationship with job satisfaction of teachers, the creating a common vision.

**Keywords:** Transformation Leadership, Job Satisfaction

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากกว่าการจัดการ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสามารถปฏิบัติพันธกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน หัวใจสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นั่นคือครู ผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหาร

ต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำ จูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย (ไซโรบล เฉียงกลาง. 2563: 18)

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงาน ความพึงพอใจที่มีต่อองค์การทำให้ผลการทำงานออกมามี ในทางกลับกัน ผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมมีโอกาสที่จะแสดงความต้องการ และนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มากกว่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำอยู่เสมอ คอยยกย่องชมเชยครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (เชษินี๋ แสงสุข. 2560: 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท (2565: 24) เป็นหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบสถานศึกษาที่ทำการเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในจังหวัดอุทัยธานี 21 โรงเรียน และจังหวัดชัยนาท 13 โรงเรียน รวมทั้งหมด 34 โรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า โรงเรียนมีบุคลากรน้อย ครูทุกคนรับทั้งภาระงานสอนและงานบริการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการสอนโดยตรงอีกมาก เป็นสาเหตุให้ต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งอาจจะทำให้ครูมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการบริหารงานในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เอาใจใส่ดูแลในเรื่องขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้คาดหวังไว้คงจะประสบอุปสรรค ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนแล้วก็จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความตั้งใจกระตือรือร้น มีความอุตสาหะพยายาม ถ้าหากครูไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านการศึกษาาร่วมกัน

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและนักเรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

### การทบทวนวรรณกรรม

#### 1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ตามได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย และความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562: 49) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาทให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึก ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ การบรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการจะทำให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์รวมและอุทิศตนเพื่อองค์กร

सानิตย์ หนูนิล (2562: 68) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลทางความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกต่อผู้ตามเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564: 24) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่มีมากกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนาและใช้ความพยายาม เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ตามได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นความสนใจของบุคคลให้มองงานของตนในมุมมองใหม่ๆ ทำให้เกิดการรับรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคลไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำต้องทำหน้าที่ให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขาวัดปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ร่วม

## 2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลในการที่ปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

เชษนิริย์ แสงสุข (2560: 40) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในหน่วยงาน เพราะผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคคลปฏิบัติงานต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีผลนำไปสู่ความรู้สึก เจตคติที่ดีที่มีต่องานที่ทำ มีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ การกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน

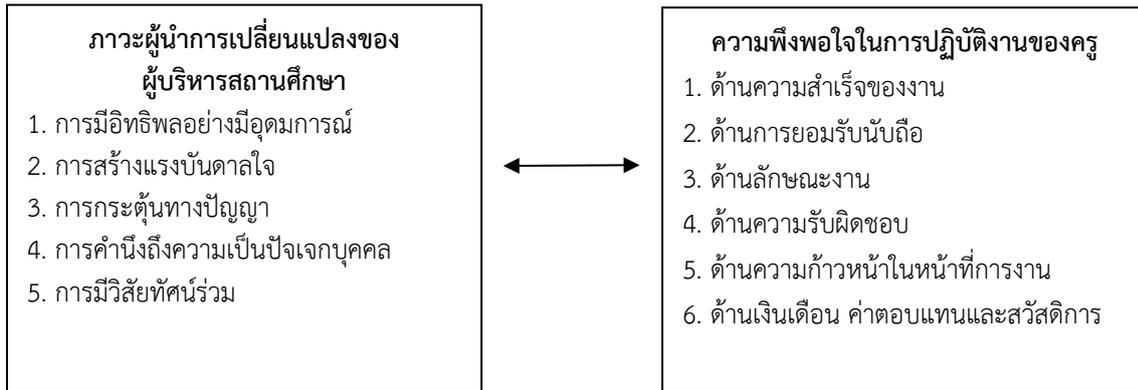
กิตติกา สนิทไทย (2561: 11) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติเชิงบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อผลต่อการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ฉัตรกร ไชยมงคล (2563: 34) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานตนเองมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นเต็มใจและภูมิใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ การมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผู้วิจัยเสนอกรอบความคิดของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวน 1,087 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 34 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูจำนวน 316 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 34 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 607-610) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5%

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ประกอบด้วยคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาทและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 จำนวน 70 ข้อ และ 0.67 จำนวน 2 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียนบ้านไร่วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 และตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.97

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

#### วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือและแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล กับครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 316 ชุด โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form เก็บรวบรวมด้วยระบบ Online ในระหว่างวันที่ 14 – 28 มิถุนายน 2566 ได้รับแบบสอบถามคืนกลับครบทั้ง 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient: ( $r_{xy}$ ))

#### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.48) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy}$  = .75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในทางบวก ระหว่าง .40 - .84 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy}$  = .78) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู						$(r_{xy})$
	ด้านความสำเร็จของงาน ( $y_1$ )	ด้านการยอมรับนับถือ ( $y_2$ )	ด้านลักษณะงาน ( $y_3$ )	ด้านความรับผิดชอบ ( $y_4$ )	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $y_5$ )	ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $y_6$ )	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $x_1$ )	.82**	.68**	.49**	.44**	.58**	.45**	.77**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ( $x_2$ )	.84**	.58**	.47**	.41**	.52**	.48**	.67**
3. การกระตุ้นทางปัญญา ( $x_3$ )	.76**	.51**	.40**	.47**	.51**	.44**	.62**
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $x_4$ )	.79**	.55**	.41**	.49**	.54**	.47**	.68**
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ( $x_5$ )	.80**	.65**	.54**	.47**	.57**	.46**	.78**
ค่าความสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )	.85**	.63**	.45**	.48**	.58**	.47**	.75**

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากกว่าการจัดการ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เป็นรายด้าน จากผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้ นำว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซชินีร์ แสงสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรมและจริยธรรม สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารดึงดูดใจผู้วิจัยทัศนและภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ซึ่งทำให้ครูเห็นสภาพที่งดงามของอนาคต และสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถพร ภัทรดาเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในโรงเรียนว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดโดยใช้สติปัญญาในการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์สาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและความถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซชินีร์ แสงสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูง และให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการ ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นาดยา ทับยาง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชโรบล เฉียงกลาง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปกับการปฏิบัติการปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามที่พึงประสงค์ ทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทางบวกซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและพอใจสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสียสละเวลาเพื่องานส่วนรวมอยู่เสมอ อีกทั้งมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีส่วนในการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาและทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เชษนิรี แสงสุข (2560) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของงานคือการรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

2.2 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมว่าเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ เคารพยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้ความสามารถมีอนาคตที่ดี ฉะนั้นครูจึงได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภศาสตร์ พลคา (2563) ได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

2.3 ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ครูจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งรับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ สามารถนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนางานและตัดสินใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นาดยา ทับยาง (2563) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความพอใจในการงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง

2.4 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแสดงออกของครูที่มีความเอาใจใส่ มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ด้วยความขยันหมั่นเพียรรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการยอมรับผิดชอบผลของหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติทั้งดีและไม่ดี พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคมโดยรวมซึ่งสอดคล้องกับ เชษนิรี แสงสุข (2560) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างอิสระ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการจัดอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ อีกทั้งครูยังสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้นจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เชษนิรี แสงสุข (2560) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติจนมีความสำเร็จได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้รับ

มอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อต่างประเทศและการได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ

2.6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีโอกาสได้รับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้เลื่อนตำแหน่งและได้รับสวัสดิการและสิทธิที่ควรได้รับอย่างเป็นธรรม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญรัตน์ บัวแย้ม (2564) ได้กล่าวถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ ผู้ปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r_{xy} = .75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ( $r_{xy} = .78$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักเข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย คอยยกย่องชมเชยครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชโรบล เฉียงกลาง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .92$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้มากขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง ส่งผลต่อครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มากขึ้น เพราะถ้าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก สิ่งที่ดีตามมาคือ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอนแล้วก็ส่งผลไปยังตัวผู้เรียนให้มีคุณภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

2.2 ควรศึกษาถึงแนวทางการเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญาของครูเพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการกระตุ้นทางปัญญาของครู เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติภา สนิทไทย. (2561). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอำเภอเนินขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 6(10): 4934 - 4935.
- ชโรบล ฉะยงกลาง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เชษนิรี แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญรัตน์ บัวแย้ม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นาดยา ทับยาง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศุภศาสตร์ พลดา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- सानิตย์ หนูนิล. (2562). การพัฒนาจริยธรรมในองค์การผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. อุทัยธานี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.