

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดอุทัยธานี

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators
and Teachers' Job Satisfaction under the Office of the Private Education
Commission in Uthai Thani Province

ณภัทร กอบกัยกิจ¹, ทินกร ชอัมพงษ์², เยาวเรศ ภัคดีจิตร³

Napat Kobkaiyakit¹, Thinnakorn Cha-umpong², Yaowares Pakdeejit³

Corresponding Author E-mail: napat.kob@nsru.ac.th

Received: 2024-04-01; Revised: 2024-04-30; Accepted: 2024-08-05

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 132 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการจัดการเทคโนโลยี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership level of school administrators 2) to study the job satisfaction level of teachers, and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction under the Office of the Private Education Commission in Uthai Thani Province. The sample group in this research was composed of 132 teachers who were selected by multi-stage sampling. The research instruments were a questionnaire on the transformational leadership of school administrators with a validity of 0.67- 1.00 and a reliability of 0.97 and a questionnaire on teachers' job satisfaction with a validity of 0.67-1.00 and a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation analysis. The research findings were as follows:

1) The level of transformational leadership of school administrators in overall and in each aspect were at a high level, ranking in descending order as the suitable role model, the idealized influence, the technology management, the shared vision, the individualized consideration, the intellectual stimulation, and the inspirational motivation. 2) The level of the teachers' job satisfaction in overall in each aspect were at a high level, ranking in descending order as responsibility, achievement, work itself, recognition, and advancement. And 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers under the Office of the Private Education Commission Uthai Thani Province in overall was found with a positive relationship at a high level with a statistically significant at the .01.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยกรอบนโยบายการศึกษาจะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาทุน เพื่อให้สามารถก้าวผ่านช่วงเปลี่ยนในชีวิตไปได้ และพร้อมเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: ฉ) ประเทศไทยมีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน จึงเกิดการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ซึ่งโรงเรียนเอกชนมีรูปแบบการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โรงเรียนสามารถบริหารงานได้คล่องตัว เมื่อโรงเรียนได้คัดเลือกครูให้เข้ามาปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนและรักษากิจการจนสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน การบรรจุเป็นครูในโรงเรียนเอกชนมีสวัสดิการต่าง ๆ จากกองทุนสงเคราะห์ครูเช่นเดียวกับของครูรัฐบาล (อานนท์ วิชานนท์. 2564: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา เป็นผู้ผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำด้านการบริการและด้านการจัดการเรียนการสอนด้วย งานจะบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจใ้มนำบุคลากรในสถานศึกษาให้มามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการ (มะสุกรี

ตายะกาเร้ง. 2565: 1-3) ความพึงพอใจมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต้องคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน น่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่มีความรับผิดชอบ มีอำนาจอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ได้รับเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าการจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถแล้วก็ตาม แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคงไม่ได้ (กาญจนา พรตขำ. 2565: 4)

โรงเรียนเอกชนมีปัญหาระหว่างการลาออกของครู โดยเฉพาะระหว่างปีการศึกษาเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาประสบปัญหาและเดือดร้อนเป็นอย่างมาก อีกสาเหตุหนึ่งเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะตอบเจตนาในความคาดหวัง ไม่สามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้ (ฐานะรัตน์ จินรัตน์. 2561: 2) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีครูได้รับการถอดถอนหรือลาออกจากโรงเรียนเอกชน จำนวน 16,210 คน คิดเป็นร้อยละ 16.57 ของครูทั้งหมด และได้รับการแต่งตั้งใหม่ จำนวน 9,271 คน โดยจำนวนที่แต่งตั้งใหม่ คิดเป็นร้อยละ 9.48 การเคลื่อนไหวเข้า-ออกของครูในแต่ละปีการศึกษา อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนทั้งในด้านของความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของครูที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2566: 35)

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี โดยผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางสำหรับผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการ จำนวน 10 คน ได้แก่ วิจิตร ศรีสอาน (2561: ไม่ปรากฏเลขหน้า, อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี. 2564: 106-107) สุภิญญา แซ่ม้อย (2561: 5); จินณวัตร ปะโคทั้ง (2561: 219-235); Whitlock (2003: 82); Bass, & Riggio (2006: 21-25); Fullan (2006: 42); ISTE (2009: Online); Hoy, & Miskel (2012: 18); Kouzes, & Posner (2012: 115) และ Sanghui (2020: 14-16) และนักวิจัย จำนวน 10 คน ได้แก่ ชูไธดา สมะแอ (2561: 42-43); ภาวัต มิสติย์ (2562: 152); หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563: 7); สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564: 43); เกจกนก พลวงศ์ (2564: 13-14); ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน (2565: 25-32); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565: 43); วีระพงศ์ เกียรติไพบรยศ (2565: 131); วงศกร เพียรชนะ (2566: 12-15); และ Ghasabeh, Reaiche, & Soosay (2015: 17) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดทิศทาง ทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เพิ่มอำนาจให้บุคคลให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบชัดเจนเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน พยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม คอยให้กำลังใจแก่ผู้ตามเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามที่อุทิศตนให้กับงาน กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร สนับสนุนผู้ตามที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสามารถใช้ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. ด้านการจัดการเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนวิธีการในการทำงานของผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเอง ให้คำแนะนำและมีการกระจายอำนาจให้ผู้ตามอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ผู้ตามทุกคนได้พัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล

5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเสียสละเพื่อองค์กร มีความตั้งใจในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า สามารถควบคุมตนเองได้ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

6. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฝึกให้ผู้ตามได้ทำงานอย่างเป็นระบบ และมีความกล้าที่จะตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ผู้ตาม

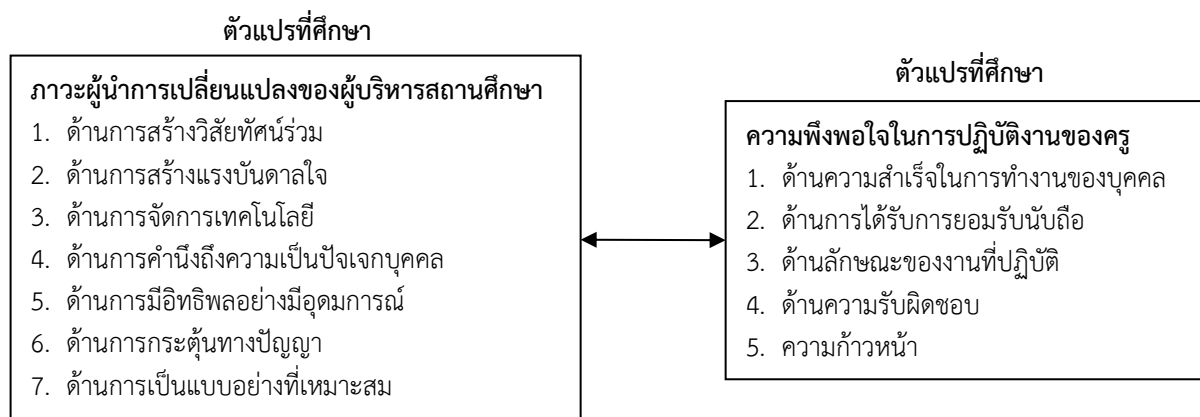
7. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสิ่งที่ดี ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อกระตุ้นและจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม เป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา แสดงความมั่นใจและเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการทำงานที่เป็นทีม มีความกล้าหาญมีความเด็ดขาด ทำในสิ่งที่ถูกต้องกล้าคัดค้านในสิ่งผิด มีมนุษยสัมพันธ์ดี ตรงต่อเวลา มีวินัยในตนเอง น่ายกย่อง และทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา มีความเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959: 100-117) ในด้านของปัจจัยจูงใจ เนื่องจากปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้แนวคิดด้านบวก เป็นการจูงใจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นเหตุให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย เป็นเพียงปัจจัยทางอ้อมในการทำให้ครูตัดสินใจว่าทำงานหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 191 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตารางเครจซี่ และมอร์แกน เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนครูแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้โปรแกรม Google Form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา
3. ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลทางอีเมล ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 132 คน ครอบคลุมตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.31	0.59	มาก	4
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.68	มาก	7
3	ด้านการจัดการเทคโนโลยี	4.32	0.67	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	0.64	มาก	5
5	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	0.62	มาก	2
6	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.66	มาก	6
7	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.37	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.31	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการจัดการเทคโนโลยี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด อุทัยธานี โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.41	0.54	มาก	2
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.33	0.60	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.53	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.42	0.56	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้า	4.25	0.61	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.35	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{total}
X ₁	.796**	.766**	.779**	.741**	.708**	.817**
X ₂	.803**	.779**	.787**	.769**	.736**	.835**
X ₃	.781**	.715**	.734**	.737**	.640**	.777**
X ₄	.831**	.824**	.826**	.780**	.780**	.873**
X ₅	.850**	.815**	.800**	.814**	.712**	.860**
X ₆	.836**	.809**	.798**	.750**	.763**	.853**
X ₇	.829**	.797**	.779**	.784**	.642**	.825**
X _{total}	.870**	.835**	.835**	.816**	.757**	.886**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ การจัดการเทคโนโลยี ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวในการเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานที่สะดวกและคล่องตัวในการทำงานยิ่งขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ท่วงทีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดี คิดในเชิงบวก เพื่อสื่อถึงเป้าหมายสถานศึกษาที่ต้องการอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ มีการกระตุ้นให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ยอมรับ ชื่นชมครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ศักยภาพ ความสามารถพิเศษในการทำงานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิติภรณ์ อุทัย (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี เป็นรายด้าน จากผลการวิจัยทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจน ปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต มีมุมมองแห่งอนาคต ริเริ่มโดยผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน มีสาระครบถ้วนและชัดเจน มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน มีการสื่อสารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้เกี่ยวข้อง รับทราบด้วยช่องทางที่หลากหลาย กำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน มีการพัฒนาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบชัดเจนเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมุนาดียา วาบา (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจ ความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในเชิงบวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง สร้างความเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาแก่ครู เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรินทร์ สุโดด (2561) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการเทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ครูในสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล โดยจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อปฏิบัติงานช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ และด้านการสื่อสารดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วงศกร เพียรชนะ (2566) พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านทักษะการจัดการเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล และทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีวิสัยทัศน์และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สามารถเป็นที่ปรึกษาของครูแต่ละคน เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการนิเทศและพัฒนาความสามารถของครูอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราพร อินทุสมิต (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ทำให้ครูมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความรู้ ความสามารถ สร้าง ความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้ มีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม ทำให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในอันดับมากและมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสูงสุด

1.6 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง กระบวนการกระตุ้นครูในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาความสามารถของครูให้มีความเชื่อมั่นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดี เข้าใจที่จะแก้ปัญหาพร้อมกันมองว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีญา ภูอาบทอง (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในอันดับมาก

1.7 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกล้าหาญ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าคัดค้านในสิ่งผิด มีมนุษยสัมพันธ์

ตรงต่อเวลา และมีวินัยในตนเอง เป็นผู้ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ครูเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ มีความเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทำให้ครูจะพยายามเปลี่ยนแปลงความประพฤติ และปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหาร และต้องการเลียนแบบผู้บริหารของเขา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูไธดา สะมะแอ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกชอบหรือพอใจเกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจ มีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนิน ทองประเสริฐ (2562) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี เป็นรายด้าน จากผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

2.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ เป็นเพราะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ได้รับมอบหมายในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เอาใจใส่งานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีการติดตามและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และเสียสละเพื่อส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิโบล แสงเรือง (2564) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความพึงพอใจที่มีต่อผลการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากภาระงานการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมา นามโลมา (2565) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความพึงพอใจต่อความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมายโอกาส ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานความสอดคล้องกับขอบเขตภาระงานที่กำหนดและความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความพึงพอใจที่มีต่อการได้รับ

การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักเรียน และจากบุคคลภายนอก รวมถึงการให้ความเคารพนับถือและให้เกียรติต่อวงการวิชาชีพครูของบุคคลในชุมชน ตลอดจนการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสอนอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานีมีความพึงพอใจที่มีต่อการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะวิธีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนหรือโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพพร้อมกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ $r_{xy} = .89$ ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ รวมทั้งสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้ครูทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ครูเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค คอยสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนครูที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน และการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งมีวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพิจารณาถึงความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานทางวิชาชีพพร้อมกับหน่วยงานต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อหาแนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พันธ์คำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิราพร อินทุสมิต. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชนิน ทองประเสริฐ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูไธดา สะมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและการจัดการอิสลาม). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิตติภรณ์ อุทัย (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิรันดร์ สุโดด. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิโลบล แสงเรือง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปัทมา นามโลมา. (2565). แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ ปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ). (2565, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารพุทธาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ). (7)1: 37-52.
- พิมพ์สินี เพ็ญวิเศษ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบูรพาวิทยา ชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภวดี มิสสัย. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มะสุกรี ตายะการัง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วงศ์กร เพียรชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพงศ์ เกียรติไพยศ. (2565, มกราคม-มีนาคม). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 7(1): 123-134.
- ศรีธัญญา ภูอาบทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน 2566 - 2570. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณ ลอยสมุทร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์.
- หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อานนท์ วิชานนท์. (2564). รมช.ศธ. “กนกวรรณ” เปิดประชุมใหญ่สามัญ และมอบนโยบายการศึกษาเอกชน แก่สมาคมคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566, จาก <https://moe360.blog/2021/12/20/moe-apple-20-12-64/>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. (2nd ed.). New York: Psychology Press.

- Fullan, M. (2006). **Turnaround Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghasabeh, M., Reaiche, C., & Soosay, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. **Journal of Developing Areas**. 49(6): 459-467.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work**. (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. (6th ed). Boston: McGraw-Hall.
- International Society for Technology in Education (ISTE). (2009). **National Educational Technology Standard for Administrators**. Retrieved September 23, 2023, from <http://www.iste.org/standards/ISTE-standards/standards-for-administrator>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sanghui, J. (2020). **Servant Leadership and Transformational Leadership: Effectiveness in the Mediating Role of Trust**. Master's dissertation. Emporia State University.
- Whitlock, J. L. (2003). Strategic Thinking, Planning, and Doing: How to Reunite Leadership and Management to Connect Vision with Action. **Paper Presented at the American Society for Public Administration 64th Annual Conference**. (pp. 15–18). Washington, DC.