

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

รุ่งนภา รักสม¹, สมชัย ขวลิทธา², วิเชียร อินทรสมพันธ์³

Runghapa Raksom¹ Somchai Chavalitthada² Wichian Intarasompun³

Corresponding Author E-mail : rungnaparaksom@gmail.com

Received: Mar 03, 2024; Revised: Apr 22, 2024; Accepted: May 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 337 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิตรภาพและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคงใจ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิตรภาพและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน ส่วนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความท้าทายและความหลากหลายในงาน มากที่สุด รองลงมาการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับมิตรภาพและการยอมรับ ส่วนการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่ได้น้อยที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

^{1,2} บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี

^{1,2} Graduate Diploma, Thonburi University

³ คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

³ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya University

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of school administrators transformational leadership under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province, 2) to study the level of teachers' performance satisfaction under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province and 3) to study the level of relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance satisfaction under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province. The sample used in the research was 337 teachers under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province. The instrument was a questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results showed that:

1. The level of school administrators' transformational leadership under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province in overall of mean was at a high level, when considering each aspect found that Individualized Consideration was the highest mean, Inspiration Motivation and Intellectual Stimulation was the lowest average respectively, 2. The level of teachers' performance satisfaction under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province in overall of mean was at a high level, when considering each aspect found that the friendship and acceptance was the highest mean, The value of the work and the security was the lowest mean, respectively and 3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance satisfaction under the office of primary educational service area in Samut Sakhon province was statistical significance at 0.01 and overall of the relationship was at a high level to consideration; Individualized Consideration was the most related to challenge and diversity in work, Individualized Consideration was associated with friendship and acceptance and idealized influence was the least relationship with good returns.

Keywords: School Administrators' Transformational Leadership, Teachers' Job Satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว จึงได้มีการวางแผนการพัฒนาต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะ ในการดำรงชีวิต เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชนมีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สังคมสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับสภาวะใหม่บุคคลที่จะต้องดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนี้คือเยาวชนที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ดำเนินชีวิต ไปควบคู่กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าตาม วิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ให้คนไทยทุกคน ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : ๑) หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาถือเป็นแกนนำสำคัญ ที่จะช่วยให้เยาวชนเรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปโดยราบรื่น ท่ามกลางสภาพปัญหาการจัดการศึกษาต่าง ๆ แต่กลับพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จของสถานศึกษาเหล่านี้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรล้วนขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 91 - 92) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรหรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ซึ่งมีผลมาจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 142) ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนการเปลี่ยนแปลงมองการณ์ไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดแนวใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานการณ์และบุคลากรให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ดี สนับสนุนการนำความคิดแนวใหม่ไปปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พัฒนา จากทฤษฎีของเบิร์น (Burns, 1978 : 20) สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มักจะพยายามยกระดับจิตใจได้สำนึก อุดมคติและคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรให้สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารเพราะจะส่งผลต่อการบริหารที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์การบริหารอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้และภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ให้งานต่าง ๆ ในองค์กรประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ความพึงพอใจมาจากการสำเร็จของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัย ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรมเพราะความพึงพอใจของบุคลากร จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการองค์กรหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 148)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยที่หลากหลาย เช่น ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561 : 18-36) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เช่นเดียวกับ ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 264-273) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ การกระตุ้นปัญญา ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ทราบผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่างเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการทำงาน เกิดความรู้สึกและที่เจตคติที่ดีต่องาน ที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องานจากความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จะพบว่าในกระบวนการทำงานนั้น ประกอบด้วยบุคลากร ซึ่งก็คือครูผู้สอนในโรงเรียนที่ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิดในหลาย ๆ ทรศนะ ผู้บริหาร จะต้องมีความทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาด เพื่อที่จะโน้มน้าวจิตใจ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตาม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 15-16) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของ ผู้ตามทำให้ผู้ตามก้าวพ้นความสนใจในตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545 : 5-6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 4-14) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึง ได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของบาสและ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994) มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู เป็นผู้มียุทธศาสตร์ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถบริหารการศึกษาโดยมีจริยธรรมคุณธรรมไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมทำให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในเกียรติและยกย่องพฤติกรรมของผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นความภาคภูมิใจแก่เพื่อนครูและบุคลากรต่างๆ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะในการสื่อสารกับเพื่อนครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความศรัทธา ความหวัง สามารถพูดโน้มน้าวให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เพื่อนครูสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้ทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีที่จะส่งผลถึงประสิทธิผลและความสำเร็จของสถานศึกษา

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการผลักดันให้ครู ชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิทุกฝ่าย ได้ร่วมกันสร้างสรรค์งาน นวัตกรรมใหม่ๆ โดยร่วมกันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาสู่อนาคต นอกจากนี้ยังมีการเสริมแรงในการทำให้ครูและบุคลากรทุกฝ่าย ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อหา

แนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ผู้บริหารสามารถรับฟังคำ
วิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนครู เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนครู
จึงทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การดูแลเอาใจใส่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการมอบหมายงานตามความสนใจ
และความสามารถของแต่ละบุคคล มีการพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจและความเอาใจใส่
แก่เพื่อนร่วมงาน นับได้ว่าเป็นการสร้างคุณค่าแก่เพื่อนครู ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในฐานะผู้ร่วมพัฒนา
สถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญธรรม กิจปรีดาภิรุต (2549 : 189) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึกที่มีความสุข สดชื่น เป็น
ภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่บุคคลแสดงออกเมื่อได้รับผลสำเร็จทั้งปริมาณ และคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย ตามความต้องการ
ความพึงพอใจจึงเป็นผลของความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง โดยมีการจูงใจ (Motivation) หรือสิ่งจูงใจ (Motivators) เป็น
สาเหตุ

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550 : 13) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่ควรจะเป็นไปตาม
ความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของ
จิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้ง
ทางบวกและทางลบ แต่เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึก
บวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็น
ความรู้สึกไม่พึงพอใจ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา
ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน
ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้งานของบุคคล

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีของวิทเทนและลอยด์ (Weiten and Lloyd, 2003 : 377 - 380)
ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. คุณค่าของงาน เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ตามสมรรถนะที่
กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเห็นคุณค่า มีความหมายมีทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะ
ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ตามศักยภาพของตนเองโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ท้าทาย ทำให้ครูมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มี
โอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้
ความสามารถอย่างมีอิสระ ครูสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ครูยังมี
ส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. มิตรภาพและการยอมรับ เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายใน
สถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยเฉพาะในการประสานสัมพันธ์ในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับในความแตกต่างใน
ความสามารถซึ่งกันและกันผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชยแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น

5. **ผลตอบแทนที่ดี** เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับค่าตอบแทน และความคาดหวังในการปฏิบัติงาน หรือบางโอกาสส่งเสริมให้ครูเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับบุคคลอื่นที่อยู่ในฐานะเดียวกันทั้งนี้เพื่อให้ครูเพิ่มขีดความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

6. **ความมั่นคง** เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ สร้างรายได้ด้านการประกันรายได้ ผลตอบแทน สวัสดิการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครู นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้รับสวัสดิการตามฐานะและสภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของบาสและ อโวลีโอ (Bass & Avolio) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของวิทเทนและลอยด์ (Weiten and Lloyd) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครแต่ละแห่งด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติตามวัตถุประสงค์

- 1) แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- 2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย
- 3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย
- 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. =0.47)

เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.32$, S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}= 4.25$, S.D. = 0.47) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}= 4.21$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X1)	4.24	0.47	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	4.25	0.47	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	4.21	0.49	มาก	4
4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	4.32	0.44	มาก	1
รวม	4.26	0.47	มาก	

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. =0.47)

เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านมิตรภาพและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.35$, S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน ($\bar{X}= 4.28$, S.D. = 0.43) ส่วนด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. คุณค่าของงาน (Y1)	4.28	0.43	มาก	2
2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Y2)	4.27	0.48	มาก	3
3. อิสระในการทำงาน (Y3)	4.26	0.45	มาก	4
4. มิตรภาพและการยอมรับ (Y4)	4.35	0.44	มาก	1
5. ผลตอบแทนที่ดี (Y5)	4.22	0.51	มาก	5
6. ความมั่นคง (Y6)	4.20	0.49	มาก	6
รวม	4.26	0.47	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทุกด้าน โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับ (H_1) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความท้าทายและความหลากหลายในงาน มากที่สุด ($r=0.552$) รองลงมาการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับมิตรภาพและการยอมรับ ($r=0.539$) ส่วนการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่ดี น้อยที่สุด ($r=0.535$)

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tt}
X_1	0.454**	0.510**	0.496**	0.481**	0.261**	0.524**	0.573**
X_2	0.431**	0.532**	0.475**	0.531**	0.273**	0.523**	0.560**
X_3	0.502**	0.535**	0.502**	0.529**	0.300**	0.497**	0.583**
X_4	0.450**	0.552**	0.521**	0.539**	0.335**	0.451**	0.525**
X_{tt}	0.524**	0.616**	0.590**	0.591**	0.344**	0.567**	0.638**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของสรุปผลการวิจัยหรือตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้นำที่มีอุดมการณ์ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น ในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของ กลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น จึงทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ บัวแย้มและคณะ (2565 : 235-250) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาวดี เผ่าผมและคณะ (2564 : 597-610) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา บุเปือยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเปือยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมิตรภาพและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมยกย่องชมเชยแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ในการปฏิบัติงาน ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

บุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกัน การส่งเสริมยกย่องแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสร้างสัมพันธ์ภาพที่แข็งแกร่ง และยั่งยืนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561 : 18-36) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์และคณะ (2563 : 101-109) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชโรบล เจริญกลาง และคณะ (2563 : 87 – 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศาสตร์ พลคำ (2563 : 264-273) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมผลักดันให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์งาน นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยร่วมกันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาสู่อนาคต เพื่อส่งเสริมทางด้านการกระตุ้นทางปัญญาของครู ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ เพื่อส่งเสริมความมั่นใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก
2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก เพื่อความเข้าใจที่ละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือวิทยากร Module การพัฒนาสมรรถนะหลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ**. กรุงเทพมหานคร.
- กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์พิษณุโลก**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : วิ พริน (1991).
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักส์.
- ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 1(2). 18-36.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา นี พนธ์ ปรี ญา วิชา ศาส ตร ดุ ช ฎี บั ณ ฑิ ต (การ วิ จั ย พฤ ตี ก ร ร ม ศ า ส ต ร์ ป ระ ยุ ก ต์)**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภศาสตร์ พลคำ (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4(3), 264-273
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือวิทยากร Module การพัฒนาสมรรถนะหลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ**. กรุงเทพมหานคร.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Newbery Park, CA : Sage.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York : Harper and Row. Weiten, W. and Lloyd, M.A. 2003. **Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century**. 7th ed. California: Wadsworth Thomson Learning.