



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วนิดา บัวลา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

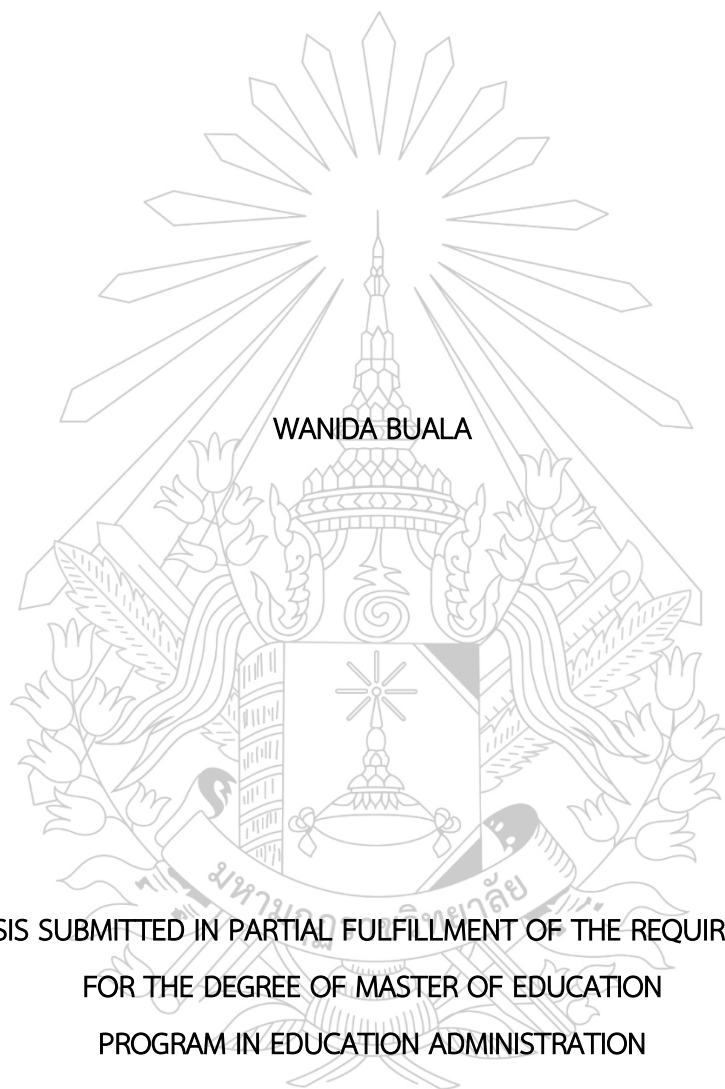
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Transformational leadership of school administrators affecting teachers job
satisfaction Loei Primary Educational Service Area office 2



WANIDA BUALA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วนิดา บัวลา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิสุทธิคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วนิดา บัวลา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌพงษ์ ศรีจันทร์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 291 คน จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.960 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x1) และกระตุ้นทางปัญญา (x3) ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 89.50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis Topic	Transformational leadership of school administrators affecting teachers job satisfaction Loei Primary Educational Service Area office 2
Student's Name	WANIDA BUALA
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Chakgrit Podapol, Ph.D.
Co-Advisor	Assistant Professor Chissanapong Sonchan, Ph.D.

This research aimed to study 1) the level of transformational leadership of school administrators, 2) the level of teacher job satisfaction in school, 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and teacher job satisfaction in school, and 4) the effect of transformational leadership of school administrators on teacher job satisfaction in school under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei. The sample group of the research was 291 teachers in school under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei, according to the table of Krejci and Morgan. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the transformational leadership of school administrators questionnaire was 0.960 and that of teachers' job satisfaction was 0.971. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) transformational leadership of school administrators was at a high level overall, and teachers' job satisfaction was at a high level. 2) Transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction There was a high level of positive relationship that was statistically significant at the .01 level. 3) Transformational leadership of school administrators and teachers' job satisfaction, namely, consideration of persons (x4), ideological

influence (x1), and intellectual stimulation (x3), could predict teachers' job satisfaction together at 89.50 percent.

Keywords: Transformational leadership, School administrators, Job satisfaction



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจามรงค์ ดร.ประกิต สิงห์ทอง ดร.กฤตภาส สายทองดี และนางจริญญา สุวรรณศรี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

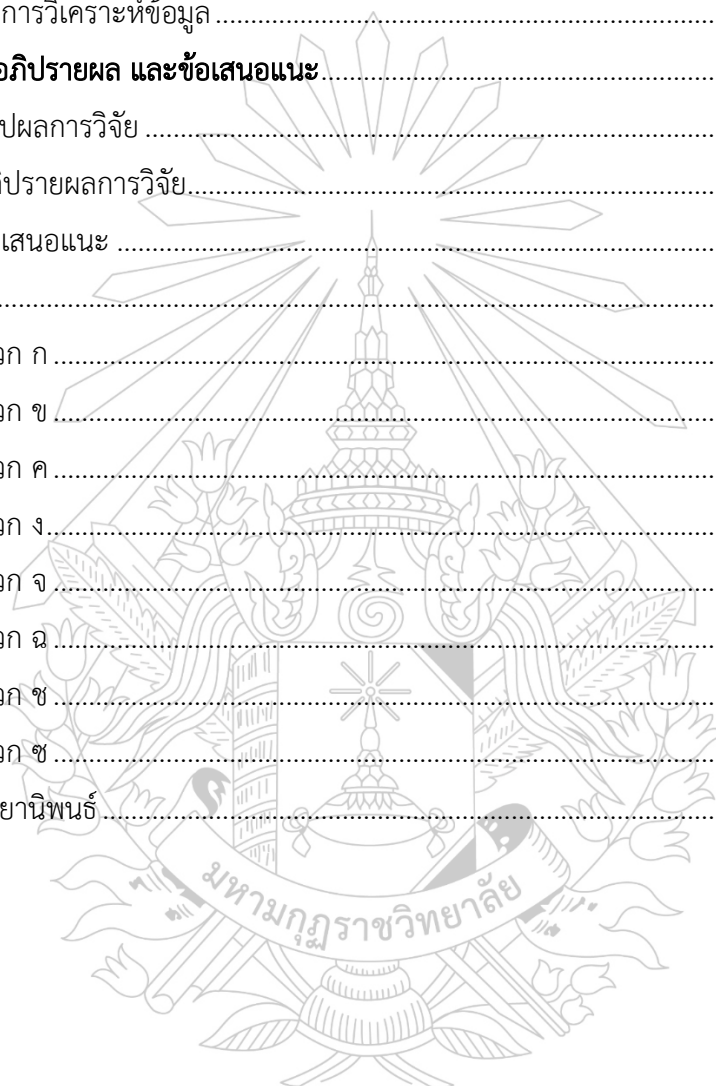
วนิดา บัวลา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2. คำถามของการวิจัย	2
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4. สมมุติฐานในการวิจัย.....	3
1.5. ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1. ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	9
2.1.1. ความหมายของผู้นำผู้นำ.....	9
2.1.2. ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
2.1.3. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	10
2.2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	11
2.2.1. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
2.3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	27
2.4. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2.....	41
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1. การกำหนดประชากร	48

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	51
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1. สรุปผลการวิจัย	85
5.2. อภิปรายผลการวิจัย	89
5.3. ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก ก	103
ภาคผนวก ข	104
ภาคผนวก ค	110
ภาคผนวก ง	120
ภาคผนวก จ	125
ภาคผนวก ฉ	128
ภาคผนวก ช	137
ภาคผนวก ซ	139
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	152



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	18
ตาราง 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	24
ตาราง 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	39
ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนใน ปีการศึกษา 2567	49
ตาราง 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.2.....	53
ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตาราง 4.2 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	59
ตาราง 4.3 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1).....	60
ตาราง 4.4 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2).....	61
ตาราง 4. 5 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	62
ตาราง 4.6 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4).....	63
ตาราง 4.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	64

ตาราง 4.8 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ความสำเร็จของงาน (y_1).....	64
ตาราง 4.9 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ด้านรับการยอมรับนับถือ (y_2).....	65
ตาราง 4.10 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3).....	66
ตาราง 4.11 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4).....	67
ตาราง 4.12 ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (y_5).....	68
ตาราง 4.13 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	71
ตาราง 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความสำเร็จของงาน(y_1).....	73
ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2).....	74
ตาราง 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3).....	75
ตาราง 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4).....	75
ตาราง 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (y_5).....	76
ตาราง 4.19 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวม	78

ตาราง 4. 20 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความสำเร็จของงาน (y_1).....	79
ตาราง 4.21 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(y_2).....	80
ตาราง 4.22 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง(y_3)	80
ตาราง 4.23 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(y_4)	81
ตาราง 4.24 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ(y_5)	82



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 19



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน เพื่อสามารถให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งกระบวนการศึกษา ที่สร้างคนที่สำคัญ คือ สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา (มาตรา 4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน เช่น มองเห็นคุณค่าของมนุษย์ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกร่วม ของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็นพลังภายในของแต่ละบุคคลอันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่คาดหวังและความต้องการด้านจิตใจ นำไปสู่การค้นหาคำตอบที่ต้องการมาตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในเชิงการประเมินค่าอันเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการเรียน ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (สุรางค์ ไคว์ตระกูล,

2551; มัลลิกา ต้นสอน, 2544; ประสาท อิศรปริดา, 2541; สุชา จันทรเอม, 2541; เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2539; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; วิชชุดา หุ่นวิไล, 2545; บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2547; ประสาท อิศรปริชา, 2547; Morse, 1958; Good, 1973; Wolman, 1973; Davis, 1981)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษาในระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 152 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด จำนวน 1,193 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567) โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้ตรงสมรรถนะของหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อได้สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า โดยภาพรวมแล้วประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดประเด็นปัญหา มีดังนี้ ปัญหาครูมีภาระงานมาก ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกและครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเรียนการสอน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุก ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน เพื่อทำให้การศึกษาและคุณภาพของการเรียนดีขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2564, หน้า 13)

จากกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ ครู จึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2. คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา เป็นอย่างไร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1.4. สมมุติฐานในการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ประชากรในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาจำนวน 1,193 คน
กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน จาก 152 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นชั้นของการสุ่ม

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของเบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 113 อ้างถึงใน อัญมณี ธรรมธร, 2559 : 28-36) ธรรมนูญ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 – 273) สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70–71) พลกฤต รักจุล และคณะ (2563 : 19–24) จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์

(2562) สิริพัชร งามไตรโร (2565 หน้า 7) สีนารถ อานามนารถ (2566) อังกร เถาว์ลย์ (2562 หน้า 25) อาวชนนท อิมเพ็ง (2566 หน้า 27) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331 – 340) พรพรรณ คำทอง (2565 หน้า 7) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 13 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (TwoFactor Theory) ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแบบทฤษฎีของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1999 : 128) จากนักวิชาการดังต่อไปนี้ ญัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวรรณ (2564) , ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 –273), สานิตย์ หนูนิล (2562 : 70–71, พลกฤต รักจุล และคณะ (2563 : 19–24), จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562), จันทิมา นกอยู่ (2566) , สิริพัชร งามไตรโร (2565 หน้า 7), สีนารถ อานามนารถ (2566), อังกร เถาว์ลย์ (2562 หน้า 25) ,อาวชนนท อิมเพ็ง (2566 หน้า 27), เทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331 – 340) และ พรพรรณ คำทอง (2565 หน้า 7) และใช้กรอบแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ในตัวแปรความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two Factor Theory) ในองค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม พลังที่แผ่กระจายอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่สื่อความหมายให้บุคคลต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงศักยภาพของตน

1.7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพด้วยความเต็มใจ มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเป้าหมายและสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา แสดงคุณลักษณะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้านดังนี้

มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการทำตามแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้มุมมอง และสร้างความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม

สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู เช่น ความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก

กระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครู เพื่อให้ครูทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ครูจึงมีความต้องการหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาขึ้นเอง ทำให้เกิดข้อคิดใหม่ๆ ที่ดีกว่าและพร้อมรับกับปัญหาเก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้นำมอบหมายงานเพื่อพัฒนาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

1.7.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของครูที่เกิดจากทัศนคติ ในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจหรือความคาดหวังของครูที่มีต่อรางวัลหรือผลตอบแทน ทำให้ครู มีความพยายามทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จนงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอรับบริการหรือจากบุคคลอื่นๆในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปแบบของการชื่นชมเชยหรือยกย่องในความสามารถ

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการความรู้เพิ่มเติม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มใหม่ๆ ทำหายหรืองานที่สามารถทำได้ให้สำเร็จโดยตนเอง

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.5 ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนที่ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 วิจัยครั้งนี้เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.2 วางแผนการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของแนวทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ผู้นำและภาวะผู้นำ

- 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

- 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ
- 2.3.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
- 2.3.3 ลักษณะสำคัญของความพึงพอใจ
- 2.3.4 การวัดความพึงพอใจ
- 2.3.5 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

2.4 สภาพพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2

2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำพร้อมทั้งองค์ประกอบและคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำจากการการศึกษาและนักวิชาการการหลาย ๆ ท่านดังต่อไปนี้

2.1. ผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1. ความหมายของผู้นำผู้นำ

Royal Institute Dictionary ได้อธิบายไว้ว่า จะต้องแยกแยะคำ 2 คำ คือ คำว่า “ภาวะผู้นำ” และคำว่า “ผู้นำ” ออกจากกัน เพราะคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติหรือเป็นคุณสมบัติของ ผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นพูดด้วยภาษาพื้น ๆ แบบชาวบ้านก็คือ “ความเป็นผู้นำ” นั่นเอง

Pratummapidok ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าค่อนข้างจะชัดเจนในตัวเองก็คือ เป็นคนที่จะ นำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม

Hirunto ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติที่เหนือผู้อื่นเป็นบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีบทบาท หน้าที่ในการสั่งการวางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2542 : 2 - 3) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร การศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน “สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษากับ ผู้นำก็อาจจะเป็นคนเดียวกัน ถ้าเป็นคนเดียวกันแสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นผู้ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ จะมีภาวะผู้นำด้วย เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อจะได้เป็นทั้งผู้บริหารและ ผู้นำสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการ จูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

Wisalaporn ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า คือพฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน

katz & kahn ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า คือ การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงาน ปกติที่ใช้กำกับงานประจำขององค์การ (katz & kahn, 1978 : 64)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นบุคลิกภาพ และอุปนิสัยของบุคคลที่ทำให้บุคคล นั้นได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นและนำพาบุคคลบุคคลอื่น (Webster, 1913) ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ คือ จะต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความมุ่งมั่น เพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบกับปัญหาที่ยาก แม้ว่าตัวเองไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น บททดสอบสุดท้ายสำหรับผู้นำ คือ ความรู้สึกของผู้ร่วมประชุมว่าภายหลังการประชุมกับผู้นำแล้ว อีกเหิมและเชื่อมั่นได้หรือไม่ (จิระ หงส์ดารมภ์ และบุญรัตน์ อภิชาติไตรสรณ์, 2546:107)

2.1.3. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

(1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท

ทีมวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยสามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure)

2.2) ผู้นำแบบมุ่งคน (consideration)

(2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำโดยสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพอสรุปได้ว่า แบบพฤติกรรมของผู้นำมี 2 แบบ คือ

3.1) แบบที่มุ่งเน้นงาน (job centered) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เน้นวิธีการ ขั้นตอน เทคนิคในการทำงาน ผู้นำจะให้ความสนใจกับความสำเร็จของงานเป็นหลัก

3.2) แบบมุ่งตัวคน (employee – centered) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ปีค.ศ 1979 Burns ได้เขียนหนังสือชื่อ leadership โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) กับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Exchange Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำ กับผู้ปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของทฤษฎีแนวใหม่ ที่ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ปฏิบัติงานและสถานการณ์ ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำจะเป็น กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์กร เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536: 82-83) ได้กล่าวว่า เราไม่สามารถบอกได้ว่าผู้นำแบบใดดีที่สุด ซึ่งงานวิจัยระยะแรก ๆ พบว่า ผู้นำแบบผสมผสานเป็นผู้นำที่ดีที่สุด แต่งานวิจัยระยะหลัง ๆ แสดงว่า แบบของการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับ สภาพการณ์ของการเป็นผู้นำ จากแบบผู้นำพื้นฐานทั้งสี่แบบนี้ ถ้าใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมก็จะ เกิดแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ แบบผู้ทนทำ ผู้เอาใจ ผู้คุมงาน และผู้ยอมความ

2.2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ประพฤติปฏิบัติงาน พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยวิธีการสร้างค่านิยมการทำงานที่มุ่งสู่อนาคต อย่างมีอุดมการณ์ มีความ พร้อมและมีความกระตือรือร้นพร้อมรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อีกทั้งยังกระตุ้นให้ผู้ตาม ตระหนักสำนึก และเห็นคุณค่าของการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตน เป็นสำคัญ แต่มุ่ง เสริมสร้างให้ผู้ตามใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวมจนบรรลุ เป้าหมายอย่างภาคภูมิใจ มุ่งมั่นที่จะยกระดับความรู้ความสามารถต่าง ๆ การปฏิบัติงานและคุณธรรม ของผู้ตามให้สูงขึ้นและมีภาวะผู้นำในตนเองอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของ องค์กรอย่างถาวรโดย วิธีการยกระดับของผู้ตามนำไปสู่การยกระดับของผู้นำไปสู่ผู้นำที่มีจริยธรรมที่ สูงขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงว่ามี วิสัยทัศน์สามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงานและการกำหนด เป้าหมายในอนาคตและสามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารอุดมการณ์ มีเทคนิคการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีภาพลักษณ์ทางบวก มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม ให้ ความสำคัญค่านิยม ที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทนควบคุม อารมณ์ตนเองได้ ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ให้ความสำคัญกับทุกคนให้เท่าเทียมกัน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความกระตือรือร้น ใช้การสื่อสารจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าการทำงานและมีแรงอำนาจขับเคลื่อนจากภายในตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงความมุ่งมั่นที่จะแสดงความสามารถ พร้อมเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้า กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดงาม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างโอกาส ท้าทายความสามารถโดยมอบหมายงานหรือใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหากระตุ้นความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการทำงานเป็นระบบและเป็นทีม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กรด้วยรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ไว้วางใจ ให้อิสระและมอบอำนาจการตัดสินใจให้ฝ่ายต่าง ๆ ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน เห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสนับสนุนการแสวงหาข้อมูล ข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน รู้จักและยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานให้มีความสำคัญ ความช่วยเหลืออย่างจริงใจเป็นรายบุคคล สร้างขวัญและส่งเสริมให้พัฒนาหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนและส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันจากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่สำคัญ และจะจัดซื้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป และสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร (Yukl and Fleet. 1992 : 83) ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง
3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา 6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และ 7. เป็นผู้มองการณ์ไกล

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์. 2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม สร้างความภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเหมือนกับผู้นำ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจจากภายในให้งานที่ทำท้าทาย ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดี
3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช

ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 -273) ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจทำให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้ความหมายและงานท้าทายต่อผู้ร่วมงาน
3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมผู้นำประพฤติในเชิงกระตุ้นผู้ร่วมงานคำนึงถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางใหม่ มาแก้ปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์กับทุกคนในฐานะเป็นคนทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าสำคัญ

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70-71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีคุณลักษณะที่เอื้อให้การดำเนินงานมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ เป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ตาม มุ่งเน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจในตัวผู้นำ

2. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ สร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม

3. การกระตุ้นให้เกิดปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

4. การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจก หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริหารงานโดยการพิจารณาเป็นรายบุคคล

พลกฤต รักจุล และคณะ (2563 : 19–24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความโดดเด่นในเรื่องการแสดงออกพฤติกรรม 4 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจและความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้ชักจูงให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสร้างแรงจูงใจภายใน

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาวิธีการใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) แบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จันทิมา นกอยู่ (2566) แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือแนวทางใหม่ ๆ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโน้มน้าวใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ใช้คุณธรรมจริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจ น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ดังุดใจ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความประพฤติในทางที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะผู้นำ ดูแลเอาใจใส่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรับปรุง

สิริพัชร งามไตรโร (2565 หน้า 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์,กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (Transformational Leadership Affecting to Results-Based Management,The Case Study of Hat Yai City Municipality,Hat Yai District, Songkhla Province)

1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สินาด อานามนารถ (2566) แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence and Charisma) หมายถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ตาม ผู้ดำรงตนเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสัมพันธ์กับบุคลากรในสังกัดในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

5. การใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (New Strategic Workforce Planning) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการชิงบประมาณด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อังกูร เถาว์ลย์ (2562 หน้า 25) แบ่งไว้ 4 ด้านดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อว้ชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566 หน้า 27) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
3. การสร้างแรงบันดาลใจ
4. การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร
5. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์(2550, หน้า 331 – 340 อ้างถึงใน อรุณา ศรีประทุมวงศ์, 2563, หน้า 28) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) คือสิ่งที่แสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็ง ให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้

พรพรรณ คำทอง (2565 หน้า 7) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต3 แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

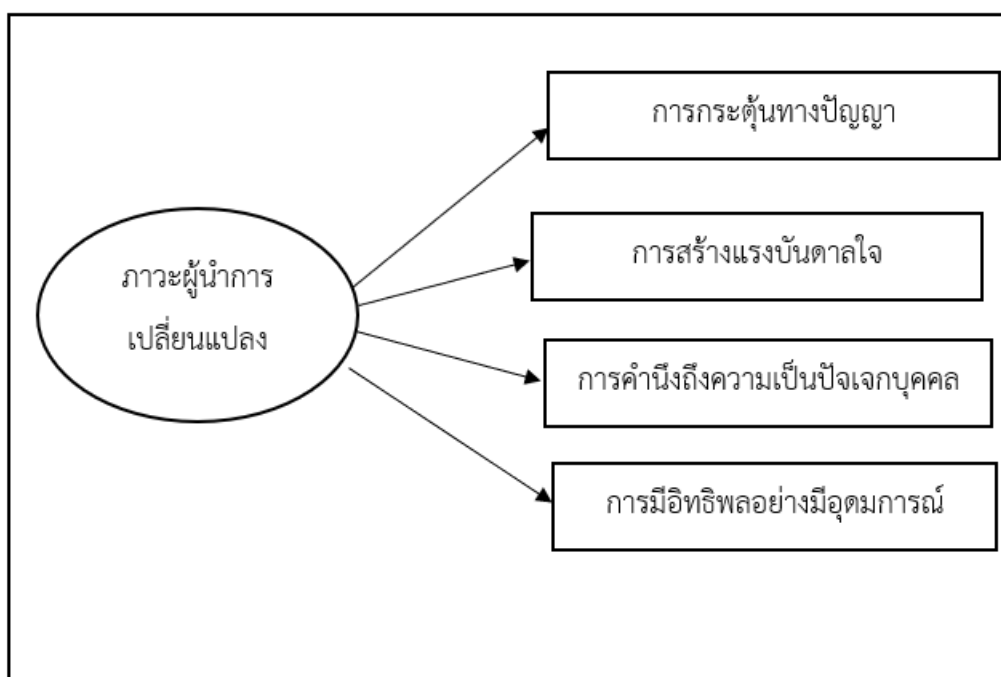
1. มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำโดยรู้จักข้อมูลเชิงลึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลเข้าใจและเห็นใจบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการ และนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) การกระตุ้นทางปัญญา

ณัฐณิธรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ออนไลน์, 2564) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล อย่างเป็นระบบและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา ผู้นำจะจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา จึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 –273) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ประพจน์ในเชิงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมุติฐาน

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70–71) กล่าวว่า การกระตุ้นให้เกิดปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้หน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะดังกล่าวส่งผลดีต่อองค์กร สังคม และผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นได้จากปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความพยายามที่จะพัฒนาระบบการทำงาน หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

พลกฤต รักจุล และคณะ (2563 : 19–24) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ๆ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวรรณ (ออนไลน์. 2564) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจจากภายในให้งานที่ทำท้าทาย ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดี ความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 –273) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและสร้างเจตคติที่ดี

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 70-71) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ สร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม คุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวังไว้

พลกฤต รักจุล และคณะ (2563 : 19-24) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องกระตุ้นการทำงานของทีมงานให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และความคิดในแง่บวก

จันทิมา นกอยู่ (2566) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโน้มน้าวใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี และความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่น ให้ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของครู กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี ในแง่บวกทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อวิชชนท์ อัมเพ็ง (2566 หน้า 27) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง

พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม

จันทิมา นกอยู่ (2566) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความประพจน์ในทางที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะผู้นำดูแลเอาใจใส่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงขึ้นเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศ สนับสนุน เปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถความต้องการและความถนัด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริม การสื่อสารสองทาง พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้ บังคับบัญชาให้สูงขึ้น

ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 -273) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีค่าและมีความสำคัญ

लगुत रकुल ँकणः (2563 : 19-24) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงานเพื่อพัฒนาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พรพรรณ คำทอง (2565 หน้า 7) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง

ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรมมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ

ศุภศาสตร์ พลคา (2563 : 272 –273) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงานเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

จันทิมา นกอยู่ (2566) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ใช้คุณธรรม จริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจ นำยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ตั้งใจดี ได้รับการไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และเชื่อมั่นในความสามารถที่จะนำบุคลากรและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สินธ อานามนารถ (2566) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence and Charisma) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้ดำรงตนเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยแบบอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น บุคลากรรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิด การยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับ การนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตามได้

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกตัวอย่างที่เข้มแข็ง ทำให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเลียนแบบและปฏิบัติตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การกระตุ้นทางปัญญา	การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยครูมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ	1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ 2. มีวิสัยทัศน์การมองปัญหา โดยไม่พิจารณาความคิดของบุคลากรในองค์กร 3. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น 4. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของครู กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี ในแง่บวกทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพทั้งงดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน	1. กระตุ้นการทำงานของทีมงานให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและความคิดในแง่บวก 2. ส่งเสริม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นค่านิยมที่ดีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ 3. ประพฤติตนในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในองค์กร 4. บรรณาติดต่อผู้อื่นมีเจตคติที่ดีและจริงใจต่อบุคลากรในองค์กร 5. ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย สม่ำเสมอในการแสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		6. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและองค์กรอื่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร 7. ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ มอบหมายงานเพื่อพัฒนา สนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	1. มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ 2. ทำหน้าที่ให้คำแนะนำบุคลากรในองค์กร 2. สนับสนุน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร 3. มีพฤติกรรมแสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ตามเป็นรายบุคคลกับบุคลากรในองค์กร
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบ พฤติกรรมเกิดขึ้นซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมทั้งได้รับความ	1. พฤติกรรมที่เข้มแข็งและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในองค์กร 2. ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจ 3. มีวิสัยทัศน์รวมทั้งปฏิบัติตนตามมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเคร่งครัด 4. มีความมั่นคงในอารมณ์ความเฉลียวฉลาด สมรรถนะที่ดีความตั้งใจ ความเชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	ไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วยผู้นำจึง สามารถจะทำหน้าที่ให้สัตย์ทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อ เป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม	

2.3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รักชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 100) ให้ความหมายว่า ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็น เท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิกริยาโต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย

ดิเรก (2528) ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึก หรือทศนคติดีต่องานที่ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข

กิตติมา (2529) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆเมื่อได้รับการตอบสนอง

นภารัตน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวกความรู้สึกทางลบและความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

เทพพนม และสวิง (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงใจหรือภาวะที่มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น จากการประเมินประสบการณ์ของคนๆหนึ่ง สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานของการพอใจและไม่พอใจได้

สง่า (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของครูที่เกิดจากทัศนคติ ในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจหรือความคาดหวังของครูที่มีต่อรางวัลหรือผลตอบแทน ทำให้ครู มีความพยายามทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จนงานบรรลุเป้าหมาย

2.3.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (อ้างถึงใน เรณู สุขเกษกิจ, 2554, น. 10) ให้ความหมาย ของความพึงพอใจของการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีผล กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (อ้างถึงใน เรณู สุขเกษกิจ, 2554, น. 10) สรุปว่าความ พึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ส่งผลในทางเชิงบวกทำให้กลุ่มคนเกิดความสุขทั้งทางกาย และทางใจ และก่อให้เกิด ความรู้สึกกระตือรือร้น

เรณู สุขเกษกิจ (2554, น. 10) สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้รับ

เกรียงไกร เจริญพานิช (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคล ที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเนื่องมาจากปัจจัยหรือ องค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของครูที่เกิดจากทัศนคติในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจหรือความคาดหวังของครูที่มีต่อรางวัลหรือผลตอบแทน ทำให้ครู มีความพยายามทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จนงานบรรลุเป้าหมาย

2.3.3 ลักษณะสำคัญของความพึงพอใจ

ดวงพร ธิบแจ่ม (2557 : 37) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าต้องมีลักษณะต่าง ๆ ได้แก่เกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว แต่ละคนมีความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบุคคลการอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ ประเพณี วัฒนธรรม สติปัญญาและอายุ เป็นต้น

Bernard (1968 อ้างถึงใน อำนวนย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้ เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. ความดึงดูดใจในสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน Herzberg (1959 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมนิ, 2544: 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสอง องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุข ในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว

2.10 ความมั่นคงในงาน

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วย ลักษณะงานความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ

ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการ ขั้นต่ำประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 เป็นหน่วยงาน ที่ดำเนินการจัดทำ กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จากการศึกษา ค้นคว้าองค์ประกอบของความพึงพอใจมีผู้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. ความสมหวังในชีวิต
2. ความพอใจในการเรียน ถ้ามนุษย์เราได้เรียนในสิ่งที่เราพอใจก็จะมีความสุขและทำให้ ประสพผลสำเร็จความพึงพอใจในการเรียนนั้นเกิดจากผลการเรียนเป็นที่พอใจ
3. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการพึ่งพาอาศัยกัน
4. ความก้าวหน้า เมื่อทุกคนเข้ามาเรียนในสถาบัน สิ่งที่ทุกคนหวังคือความก้าวหน้า
5. ความสนใจ ความสนใจเป็นภาวะที่จิตใจของบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่รู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อนำไปบำบัดความต้องการ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
6. ความเสมอ หมายถึง การเท่าเทียมกันในการเรียนของคนในสถาบัน
7. สภาพของการเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของความพึงพอใจ หมายถึง ความสมหวังในชีวิต ความพอใจในการเรียน ถ้ามนุษย์เราได้เรียนในสิ่งที่เราพอใจก็มีความสุขและทำให้ประสบผลสำเร็จความพึงพอใจในการเรียนนั้นเกิดจากผลการเรียนเป็นที่พอใจ การได้รับรางวัลจากการเรียน การได้รับการเสริมแรงในทางบวกของอาจารย์ผู้ฝึกสอนหรือครูฝึกเป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการเรียน

2.3.4 การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่หน่วยงานองค์กรต้องมีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานซึ่งวิธีที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจที่น่าสนใจ มีดังนี้

วิสิฐ กิจปรีชา (2541 : 105) กล่าวถึงวิธีการที่ใช้วัดความพึงพอใจมี 2 วิธี ดังนี้

1. การให้ค่าคะแนนเดี่ยวแบบกว้าง ๆ ซึ่งวิธีนี้ไม่มีอะไรซับซ้อนเพียงแต่คนงานถูกขอร้อง ให้ออกมาตอบคำถาม เช่น อาจจะถามว่าทุกสิ่งทุกอย่างใน ให้คุณพอใจหรือไม่ ซึ่งผู้ตอบอาจจะใช้วิธีวงกลมล้อมรอบหมายเลขระหว่าง 1 ถึง 5 โดยให้สอดคล้องกับคำตอบจาก ความพอใจมากที่สุด จนถึงพอใจน้อยที่สุด
2. การให้ค่าคะแนนโดยแยกลักษณะงาน วิธีนี้ค่อนข้างที่จะซับซ้อนเพราะงานจะถูกแยกออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อให้คนงานแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่วนสำคัญเหล่านี้ ได้แก่ ธรรมชาติของงาน การควบคุมคุณภาพของสภาพแวดล้อม การให้คำแนะนำช่วยเหลือ และให้รางวัลตอบแทน และท้ายที่สุด ส่วนสำคัญของงานเหล่านี้จะถูกแบ่งย่อยลงไปได้อีก เช่น ความกดดันด้านเวลา โอกาสก้าวหน้า ด้านอาชีพ และความเม้าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทน โดยแต่ละข้อย่อยเหล่านี้ คนงานจะเป็น ผู้ให้คะแนน แล้วนำมารวมกันเป็นค่าคะแนนของความพึงพอใจ

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินหรือวัดระดับความพึงพอใจของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในบริการ หรือประสบการณ์ที่ได้รับ โดยมักใช้เครื่องมือหรือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งช่วยให้สามารถทราบถึงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความคาดหวังของผู้ที่ได้รับบริการหรือผลิตภัณฑ์นั้นๆ และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นได้

2.3.5 องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของความพึงพอใจมีผู้นำเสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของความพึงพอใจไว้ดังนี้

บุญรัตน์ อินทรสมพัฒน์ (2542 : 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่อิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการเรียนว่าประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ

1. ความสมหวังในชีวิต ความสมหวังเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ปรารถนาให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตการเรียนในแนวทางที่ตนพึงพอใจ ก็ทำให้เกิดความทุ่มเทความพยายาม กำลังกายกำลังใจในการเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ตนเองทั้งในด้านความคิด ความสามารถ ทักษะและการเรียนรู้ที่ดี

2. ความพอใจในการเรียน ถ้ามนุษย์เราได้เรียนในสิ่งที่เราพอใจก็จะมีความสุขและทำให้ ประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจในการเรียนนั้นเกิดจากผลของการเรียนเป็นที่พอใจ การได้รับรางวัล จากการเรียน การได้รับการเสริมแรงในทางบวกของอาจารย์ผู้ฝึกสอนหรือครูฝึก

3. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการพึงพาทอาศัยกัน ถ้ามนุษย์หรือสมาชิก ที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง โดดเดี่ยว เขาก็จะเกิดความวิตกกังวล เครียด ไม่สามารถเรียนหรือปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

4. ความก้าวหน้า เมื่อทุกคนเข้ามาเรียนสถาบัน สิ่งที่ทุกคนหวังคือความก้าวหน้า หมายถึง เมื่อเรียนจบหลักสูตรแล้ว โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือนที่สูงขึ้น สิ่งต่าง ๆ

5. ความสนใจ ความสนใจเป็นภาวะที่จิตใจของบุคคลจดจ่อและปรารถนาที่จะรู้สิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อนำไปบำบัดความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ถ้าบุคคลนั้นมีความสนใจกับการเรียนก็จะทำให้มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจอยากที่จะเรียน

6. ความเสมอภาค หมายถึง การเท่าเทียมกันในการเรียนของคนในสถาบัน ไม่มีการแบ่งแยกนักเรียนในระบบ

7. สภาพของการเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ ผู้เรียนสามารถรับรู้ ประสบการณ์ได้เต็มที่ด้วยความเข้าใจ ไม่เบื่อหน่าย ทำให้เรียนได้ความรู้มาก และผู้เรียนพร้อมจะร่วมมือด้วยความสนใจ กระตือรือร้น และมีความพึงพอใจกับการเรียน

นอกจากนี้ความพึงพอใจของประชาชนจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความถูกต้องของเอกสาร ผู้ให้บริการควรเขียนอย่างถูกต้องและลายมือสวยงาม
2. ระยะเวลาการรับบริการ บางกรณีอาจลดขั้นตอนให้ง่าย ใช้เวลาน้อย การจัดลำดับก่อนหลังอย่างยุติธรรมและให้บริการอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว

3. ความสะดวกจากระบบงานทะเบียน ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบว่า จะต้องนำหลักฐานใดมาบ้างและมีป้ายบอกงานชัดเจน

4. ความสะดวกของสถานที่ โดยจัดที่นั่งรอ ช่องทางเดิน แสงสว่าง บริการน้ำดื่ม

5. บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ พูดจาไพเราะ อ่อนหวาน และยิ้มแย้มแจ่มใส

6. วิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ต้องมีความกระตือรือร้นและมีความสำคัญต่อผู้รับบริการ จากการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ คือความหวังในชีวิต ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความพอใจในการรับบริการ

ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction Factor) นั้น โปบโบ และพอฟเพตัน (Pobeaux and Poppleton. 1978 : 158-159) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ระดับ

2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสุขภาพจิต

เดสซเลอร์ (Dessler. 1983 : 219 ; อ้างถึงใน ธรินทร์ สรรพกิจกำจร. 2542 : 24) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

1.1 อายุ

1.2 ระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์

2.1 ลักษณะแรงงาน

2.2 แบบของผู้นำ

2.3 ระบบการให้ค่าตอบแทนและนโยบายของหน่วยงาน

2.4 กลุ่มผู้ร่วมงาน

เดอร์ซอล และวิลเลียม (Dersal and William. 1986 : 28) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา

3. เงินเดือน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

5. สภาพการทำงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ค่าตอบแทนในการทำงาน
2. ลักษณะของงานที่ทำ
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความมั่นคงของงานที่ทำ
5. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน

อีกทั้ง Gilmen (1971) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี มีความคล่องตัวสามารถเปลี่ยนความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานจากครอบครัวที่มีความสุข และเขามักจะมีความเข้าใจสภาพแท้จริงของตัวเองและจุดมุ่งหมายที่เขาตั้งไว้ ตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เขาจะไม่รู้จักวิธีการปรับตัวเองให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่มองดูสภาพที่เป็นจริงของจุดมุ่งหมายที่ตนเลือก ไม่สามารถเอาชนะอุปสรรครอบตัว มักจะกล่าวโทษตำหนิผู้อื่นไม่รับว่าเป็นความผิดพลาดของตนเอง บุคคลประเภทนี้นอกจากจะไม่รู้สึกพอใจในงานของเขาแล้วยังไม่พอใจต่อตนเองด้วย(สมดุในงานกับชีวิต) ในขณะเดียวกัน Chester I and Bernard (1968) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material Opportunities) ได้แก่ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยอมรับหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดีๆ 3) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) ได้แก่ การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภูมิใจที่จะได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ 5) ความดึงดูดใจในทางสังคม (Association Attractiveness) ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวสภาพ การทำงาน โดยรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of Condition to Habitual Methods and Attitudes) ได้แก่ การ ปรับวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล 7) โอกาสที่จะมี

ส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่า ตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน 8) สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition of Community) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิท สนม กลมเกลียวร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน และการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้นแล้วนั้น จะสามารถส่งผลในทางบวก ให้แก่องค์กร คือ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดย Milton (1981) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่องานที่ทำ เกิดจากความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และ เกิดความผูกพันกับองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Frederick K. Herzberg and Others มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) สุธัชย ผลบุญ (2551, หน้า สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 11) กิตติภณธ์ รำจวนจร (2554, หน้า 29) สุธัชย แซ่คู (259, หน้า 41) ไว้ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน

Frederick K. Herzberg and Others (อ้างถึงใน เรณู สุขฤทธิกิจ, 2554, น. 19-22) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานประสบผลสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดภายใต้ข้อจำกัด ซึ่งเกิดจากความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีขั้นตอน รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ การวางแผน

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) กล่าวว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจนผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จ

สุธัชย ผลบุญ (2551, หน้า สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 11) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคคล และสามารถป้องกันปัญหาได้เมื่องานที่เขาทำประสบผลสำเร็จ ให้เขาทำงานต่อไป |

กิตติภณธ์ รำจวนจร (2554, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายโดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการปฏิบัติงาน และสามารถป้องกันปัญหาได้เมื่องานที่เขาทำประสบผลสำเร็จจะเป็นแรงจูงใจ ให้เขาทำงานต่อไป

สุรชัย แซ่คู่ (259, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ

กิตติภณท์ รำจวนจร (2554, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่องชมเชย

สุรชัย ผลบุญ (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อมาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ

จารุณี สติธ (2554, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือบุคคล ในหน่วยงานการยอมรับนับถือ

สุรชัย แซ่คู่ (2559, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับ การยอมรับนับถือ จากการได้รับความไว้วางใจ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอก

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1976, pp. 13 - 15) ได้กล่าวว่า การยกย่องนับถือ หรือ การยอมรับ คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือ จากบุคคลอื่น

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับความสามารถ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1977, p. 22) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความขึ้น

ชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหาร ควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้น ต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และจงใจให้คนตั้งใจ ทำงานจนสุดความสามารถ

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

สุรัชย์ ผลบุญ (2551, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น มีอำนาจ และความรับผิดชอบมากขึ้น โดยระบบประเมินผลงาน ที่ยุติธรรม เป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งผู้บริหารควรใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนส่งเสริม บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนขั้น เพื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กิตติภณท์ รำจวนจร (2554, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ หรือพัฒนาตนเอง มีอำนาจ และความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม เป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งผู้บริหารควรใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนส่งเสริม

จารุณี สกิต (2554, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1971, p. 24) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 80) กล่าวว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงาน ที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

สมบัติ หสีเจริญ (2554, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความยากง่าย กว้างขวาง ทำท่ายให้อยากทำ และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผน และการตัดสินใจ

กิตติภักดิ์ ร้าจวนจร (2554, หน้า 29) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำ ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่มีคุณค่า น่าสนใจ มีความยากง่าย และพอดี เป็นงานที่อาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายความรู้ อยากรจะทำ มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ และเต็มใจทำงานสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

สุรัชย์ ผลบุญ (2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคล ที่มีต่อลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน อาจเป็นงานประจำ หรืองาน ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำท่ายความสามารถ งานที่ต้องตัดสินใจ หรืองานที่ต้องวางแผน และประเมินผล หรือปรับปรุงแก้ไข

จารุณี สถิต (2554, หน้า 42) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะหรือ เป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงคนเดียวเป็นต้น

สุรัชย์ แซ่คู (2559, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพัง ตรงตามความสามารถ

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำท่ายหรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

5) ความรับผิดชอบ

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1977, pp. - 12 - 13) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจ ในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ลัดดา พันชนง (2559, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ สังคมส่วนรวม และ ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหา ปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมาย จาก

ผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะที่กำหนด งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

จากที่ได้ศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

จากความหมายทั้งหมดของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า อารมณ์ความรู้สึกของครูที่เกิดจากทัศนคติในด้านบวก โดยมาจากแรงจูงใจหรือความคาดหวังของครูที่มีต่อรางวัลหรือผลตอบแทน ทำให้ครู มีความพยายามทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จนงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ความรับผิดชอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความสำเร็จของงาน	บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปริ่มในผลสำเร็จของงานนั้น	1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 2. แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3. พึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 4. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจาก ผู้บริหารสถานศึกษา 5. การสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจาก	1. มีการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	บุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับความสามารถ	2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา 3. การยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา 9. ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 10. ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการเพื่อความรู้เพิ่มเติม	1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน 2. ระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 3. การสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ศึกษาต่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิและความรู้ 4. การฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5. โอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับ
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายหรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง	1. ขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน 2. ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมา การปฏิบัติงาน 3. ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า 4. ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 5. ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัด

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. ความ รับผิดชอบ	โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้ รับผิดชอบต่อการ ทำงานของตนเองอย่าง เต็มที่ ไม่จำเป็นต้อง ตรวจตราหรือควบคุม มากจนเกินไป	1. ตระหนักในความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานเสมอ 2. พอใจที่ได้ประพฤติดนเป็นแบบอย่าง ที่เหมาะสมกับอาชีพครู 3. ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ 4. ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จตาม กำหนดเวลา 5. พอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ เสียสละของบพ

2.4. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2

2.4.1 สภาพบริบท สังกัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
กระทรวงศึกษาธิการ

ปรัชญา/คำขวัญ/คติพจน์ “เด็กเลย ๒ ต้องเป็นเลิศ”

2.4.2 ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คืออำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองเลย และอำเภอนาดูน จังหวัดเลย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาวัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

2.4.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำต้นแบบ พร้อมให้บริการผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย

2.4.4 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

2.4.5 ค่านิยม (Values)

คุณภาพคู่คุณธรรม เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษา

2.4.6 เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การมีสุขภาวะที่ดี

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.4.7 นโยบาย จุดเน้น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย มุ่งเน้นพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. ส่งเสริมการอ่านเพื่อเป็นวิธีการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ ปลูกฝังนิสัยรักการอ่านให้กับนักเรียน เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยในการเรียนการสอน

5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.8 เป้าหมาย

“เรียนดี มีความสุข”

สภาพปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษาในระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 152 โรงเรียน มีจำนวนครูในสังกัด จำนวน 1,193 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567) โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มี สมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อได้สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ มุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าโดยภาพรวมแล้วประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดประเด็นปัญหา ซึ่งมีประเด็นดังนี้ ปัญหาครูมีภาระงานมาก ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก และปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเรียนการสอน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุก ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน เพื่อให้การศึกษาและคุณภาพของการเรียนดีขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2564, หน้า 13) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อชยา คิสาลัง และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมือง นครพนม พบว่า

1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารกับครู ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัตรกร ไชยมงคล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือการกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ความมีบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยได้ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะที่ปฏิบัติ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สุวรรณา คำมา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นรินทร์สุตา พันธฤทธิ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

จากผลการศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จต่อไป

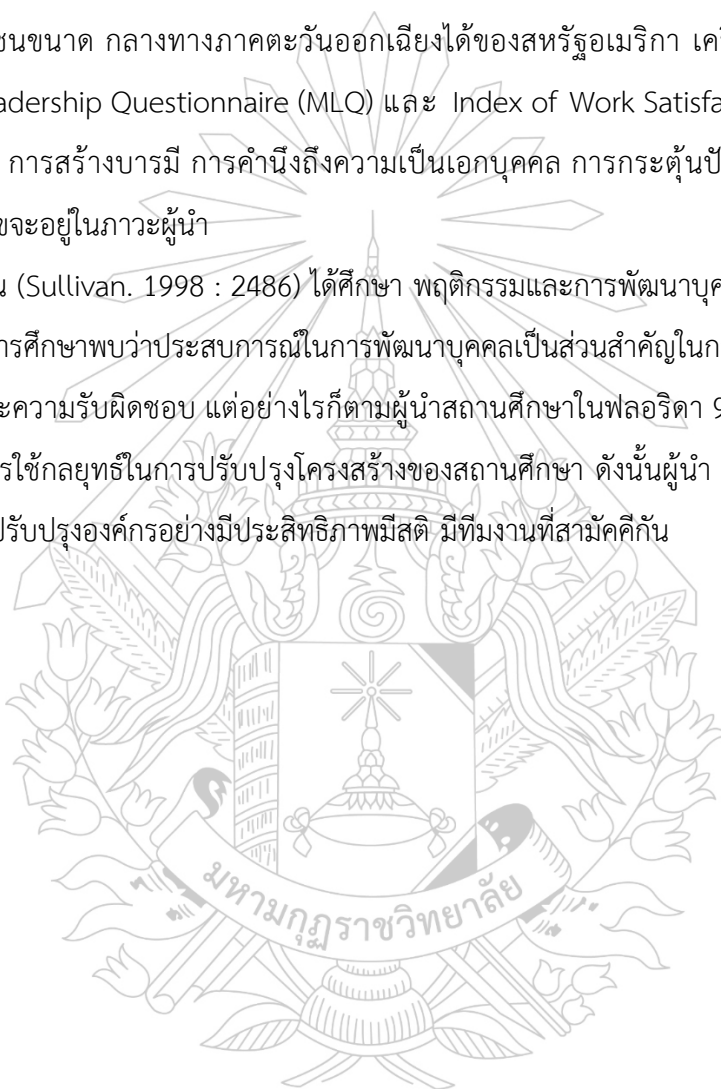
งานวิจัยต่างประเทศ

แบส และคณะ (Bass and et al. 1987 : 73-87) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง วิธีการศึกษา คือให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลาง ประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีมีการคำนึงถึงความเป็น เอกบุคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการ

ให้รางวัลตาม สถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางที่มีสูงกว่า การรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

แมตเล และลารูชีเชล (Medley and Larochelle. 1995: 64JJ - 64NN) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าผู้ปวยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยมี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลประจำการจำนวน 112 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด กลางทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) และ Index of Work Satisfaction (IWS) จากการศึกษาพบว่า การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการให้รางวัลโดยเงื่อนไขจะอยู่ในภาวะผู้นำ

ซัลลิแวน (Sullivan. 1998 : 2486) ได้ศึกษา พฤติกรรมและการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสถานศึกษาในฟลอริดา 9 แห่ง ยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำ จึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีสติ มีทีมงานที่สามัคคีกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1. การกำหนดประชากร

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,193 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 291 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียน เป็นชั้นของการสุ่ม มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) จากประชากรจำนวน 1,193 คน ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครู	รวม
เล็ก	94	472	119
กลาง	54	651	155
ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	3	70	17
รวมทั้งสิ้น	151	1,193	291

(ข้อมูลในระบบ BIGDATA.สพป.เลย.2 ปีการศึกษา 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัด Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 25 ข้อ

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2559, หน้า 138 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00 และ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.60 – 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, หน้า 202) ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.887 และ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.963

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ต่อไป



ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.2

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเกษตรศรีสะเกษ เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4.2 นำเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form ใช้เวลาเก็บ 30 วัน ได้ข้อมูลมาทั้งหมด 303 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90

3.4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51 - 5.00 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุการณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ความหมาย

0.71 - 1.00 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 - 0.70 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 - 0.40 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อ ดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
x_1	หมายถึง	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
x_2	หมายถึง	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
x_3	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
x_4	หมายถึง	ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
y_1	หมายถึง	ความสำเร็จของงาน
y_2	หมายถึง	การได้รับการยอมรับ
y_3	หมายถึง	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
y_4	หมายถึง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
y_5	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E. B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	คะแนนดิบ

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	97	34.04
1.2 หญิง	188	65.96
รวม	291	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้ทำหน้าที่สอนที่ดำรงตำแหน่งครู	95	33.33
2.2 ครูผู้ช่วย/ข้าราชการครู	190	66.67
รวม	291	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	113	39.65
3.2 ขนาดกลาง	155	54.39
3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	17	5.96
รวม	291	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	206	72.28
4.2 10–20 ปี	59	20.70
4.3 มากกว่า 20 ปี	20	7.02
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 291 คน ส่วนใหญ่ จำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 เป็นครูผู้ช่วย/ข้าราชการครู จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.39 และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.28 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X) โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	3.8379	0.57	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	3.9354	0.57	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	3.8800	0.56	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	3.9446	0.64	มาก	1
รวม	3.8995	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.64) การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.57) การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.56) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป	3.74	0.692	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	3.93	0.668	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	3.89	0.806	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน	3.88	0.716	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน	3.73	0.740	มาก	5
รวม		3.88	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.80) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักใน การทำงานของครูได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	3.90	0.758	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในสถานศึกษาว่าครูต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.89	0.671	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.03	0.723	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ	3.90	0.713	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.726	มาก	2
รวม		3.93	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.72) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในสถานศึกษา ว่าครูต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4. 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	3.86	0.673	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครูได้	3.85	0.734	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.91	0.736	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	3.85	0.698	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาต่อในระดับสูง และใช้เทคโนโลยีใน การเรียนการสอน	3.90	0.664	มาก	2
รวม		3.88	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(x_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาต่อในระดับสูง และใช้เทคโนโลยีใน การเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.66) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครูได้ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	3.96	0.790	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.96	0.733	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.830	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศและพัฒนาความสามารถของครูอยู่เสมอ	3.96	0.742	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.98	0.741	มาก	1
รวม		3.94	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจครูที่แตกต่างกันตาม ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.83)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ความสำเร็จของงาน (y_1)	3.93	0.58	มาก	4
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ (y_2)	3.93	0.55	มาก	3
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3)	3.91	0.63	มาก	5
4.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4)	3.96	0.58	มาก	1
5.	ความรับผิดชอบ(y_5)	3.96	0.60	มาก	2
รวม		3.94	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู(Y) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4) ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3) ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความสำเร็จของงาน (y_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน (y_1)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.96	0.770	มาก	1
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.94	0.734	มาก	3
3	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.759	มาก	4
4	ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจาก ผู้บริหารสถานศึกษา	3.95	0.713	มาก	2
5	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.683	มาก	5
รวม		3.99	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน(y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.97	0.66	มาก	2
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหในสถานศึกษา	3.81	0.688	มาก	5
3	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา	3.90	0.720	มาก	4
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.93	0.761	มาก	3
5	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.05	0.653	มาก	1
รวม		3.93	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(y_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y_3)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความ และผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.842	มาก	3
2	ท่านพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงาน วิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งวิชาการที่ สูงขึ้น	4.12	0.659	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้ ศึกษาต่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิและความรู้	3.82	0.803	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	3.98	0.678	มาก	2
5	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับจาก หน่วยงานอื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.775	มาก	5
รวม		3.91	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง(y_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน	4.02	0.709	มาก	1
2	ท่านมีโอกาสรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	3.93	0.766	มาก	5
3	ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความ เจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา	3.95	0.703	มาก	3
4	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.93	0.726	มาก	4
5	ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง	3.96	0.678	มาก	2
รวม		3.96	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(y_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ($\bar{x} = 4.02, S.D. = 0.70$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.93, S.D. = 0.76$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (y_5) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ (y_5)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเสมอ	3.93	0.730	มาก	3
2	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู	4.07	0.735	มาก	1
3	ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.92	0.756	มาก	4
4	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตาม กำหนดเวลา	4.01	0.665	มาก	2
5	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ	3.89	0.752	มาก	5
รวม		4.12	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความรับผิดชอบ(y_5) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตาม กำหนดเวลา ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.75)

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X	Y
X ₁	1										
X ₂	.858**	1									
X ₃	.795**	.792**	1								
X ₄	.859**	.862**	.773**	1							
Y ₁	.838**	.816**	.823**	.910**	1						
Y ₂	.822**	.801**	.770**	.892**	.901**	1					
Y ₃	.824**	.778**	.722**	.852**	.842**	.848**	1				
Y ₄	.829**	.789**	.740**	.853**	.824**	.811**	.900**	1			
Y ₅	.813**	.816**	.723**	.854**	.819**	.822**	.839**	.884**	1		
X	.942**	.942**	.899**	.942**	.911**	.884**	.854**	.863**	.862**	1	
Y	.880**	.853**	.805**	.929**	.934**	.932**	.947**	.944**	.932**	.932**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.932$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ระหว่างตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.880 - 0.929$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) ($r_{x3x4} = 0.862$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) ($r_{x2x4} = 0.773$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน (y1) และการได้รับการยอมรับนับถือ (y2) ($r_{y4y5} = 0.901$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (y2) กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y4) ($r_{y1y4} = 0.811$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.932$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.14 – 4.18

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความสำเร็จของงาน(y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	0.838**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	0.801**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	0.823**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	0.910**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน (y_1) โดยรวม (r_{xy1}) เท่ากับ 0.911 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_4y_1} = 0.910$) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($r_{x_3y_1} = 0.838$) การกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_1y_1} = 0.823$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_2y_1} = 0.801$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	0.822**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	0.801**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	0.770**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	0.892**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) โดยรวม (r_{xy2}) เท่ากับ 0.884 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_4y_2} = 0.892$) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($r_{x_1y_2} = 0.822$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_2y_2} = 0.801$) และการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_3y_2} = 0.770$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y₃)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y ₃)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x ₁)	0.824**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x ₂)	0.778**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x ₃)	0.722**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x ₄)	0.852**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (y₃) โดยรวม (r_{xy₃}) เท่ากับ 0.854 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r_{x₄y₃} = 0.852) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (r_{x₃y₃} = 0.824) การสร้างแรงบันดาลใจ (r_{x₁y₃} = 0.778) และการกระตุ้นทางปัญญา (r_{x₂y₃} = 0.722)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y₄)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y ₄)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x ₁)	0.829**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x ₂)	0.789**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x ₃)	0.740**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x ₄)	0.853**	สูง

**p < .01

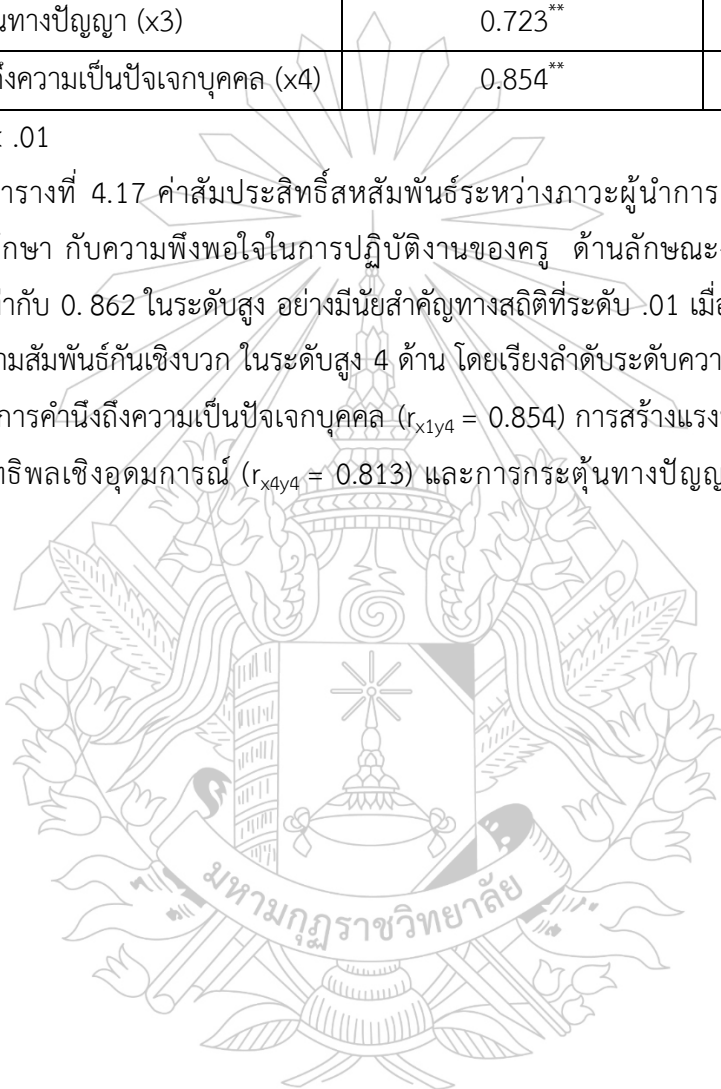
จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y₄) โดยรวม (r_{xy4}) เท่ากับ 0.863 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r_{x1y4} = 0.853) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (r_{x3y4} = 0.829) การสร้างแรงบันดาลใจ (r_{x4y4} = 0.789) และการกระตุ้นทางปัญญา (r_{x2y4} = 0.740) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ (y₅)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ (y ₅)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x1)	0.813**	สูงมาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x2)	0.816**	สูงมาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x3)	0.723**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4)	0.854**	สูงมาก

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y₄) โดยรวม (r_{xy4}) เท่ากับ 0.862 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r_{x1y4} = 0.854) การสร้างแรงบันดาลใจ (r_{x3y4} = 0.816) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (r_{x4y4} = 0.813) และการกระตุ้นทางปัญญา (r_{x2y4} = 0.723) ตามลำดับ



4.2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผลปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.425	0.078		5.462**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	0.531	0.034	0.615	15.563**	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	0.237	0.040	0.243	5.874**	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	0.133	0.033	0.136	4.075**	0.000
R = 0.946 R ² = 0.895 Adjusted R ² = 0.894 F = 796.108					

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.946 ($R = 0.946$) รวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 89.50 ($R^2 = 0.895$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18150 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.425 + 0.531(x_4) + 0.237(x_1) + 0.133(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.615(x_4) + 0.243(x_1) + 0.136(x_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตารางที่ 4. 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ความสำเร็จของงาน (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.330	0.090		3.689**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	0.612	0.031	0.679	19.567**	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	0.307	0.036	0.299	8.615**	0.000
R = 0.929 R ² = 0.863 Adjusted R ² = 0.862 F = 890.887					

**p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ทักษะการบริหารจัดการ (x_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน (y_1) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.929 ($R = 0.929$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 86.20 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.862$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.21593 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.330 + 0.612(x_4) + 0.307(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.679(x_4) + 0.299(x_3)$$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.638	0.102		6.233**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4)	0.560	0.045	0.656	12.521**	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา(x_3)	0.154	0.043	0.159	3.591**	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1)	0.128	0.053	0.132	2.414**	0.016
R = 0.903 R ² = 0.815 Adjusted R ² = 0.813 F = 413.685					

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การกระตุ้นทางปัญญา(x_3) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.903 (R = 0.903) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 81.30 (Adjusted R² = 0.813) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.23832 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.638 + 0.560(x_4) + 0.154(x_3) + 0.128(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.656(x_4) + 0.159(x_3) + 0.132(x_1)$$

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง(y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.268	0.128		2.100*	0.037
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4)	0.543	0.057	0.550	9.607**	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1)	0.393	0.064	0.351	6.133**	0.000
R = 0.871 R ² = 0.758 Adjusted R ² = 0.756 F = 442.078					

**p < .01

*p < .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1) ตามลำดับ อธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง(y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.871 ($R = 0.871$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.60 (Adjusted $R^2 = 0.756$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.31457 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.268 + 0.543(x_4) + 0.393(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.550(x_4) + 0.351(x_1)$$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
---------------	---	-------------------	---------	---	------

ค่าคงที่ (Constant)	0.568	0.117		4.857**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4)	0.489	0.052	0.536	9.438**	0.000
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1)	0.382	0.059	0.369	6.503**	0.000
$R = 0.873$ $R^2 = 0.763$ Adjusted $R^2 = 0.761$ $F = 452.938$					

**p < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.873 ($R = 0.873$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.10 (Adjusted $R^2 = 0.761$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.28843 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.568 + 0.489(x_4) + 0.382(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.536(x_4) + 0.369(x_1)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ(y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.418	0.125		3.334**	0.001

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4)	0.463	0.060	0.494	7.658**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ(x_2)	0.230	0.068	0.218	3.405**	0.001
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1)	0.214	0.068	0.201	3.165**	0.002
R = 0.874		R² = 0.763	Adjusted R² = 0.761 F = 302.036		

**p < .01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) การสร้างแรงบันดาลใจ(x_2) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(x_1) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ(y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.763 ($R = 0.763$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.10 (Adjusted $R^2 = 0.761$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29617 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.418 + 0.463(x_4) + 0.230(x_2) + 0.214(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.494(x_4) + 0.218(x_2) + 0.201(x_1)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

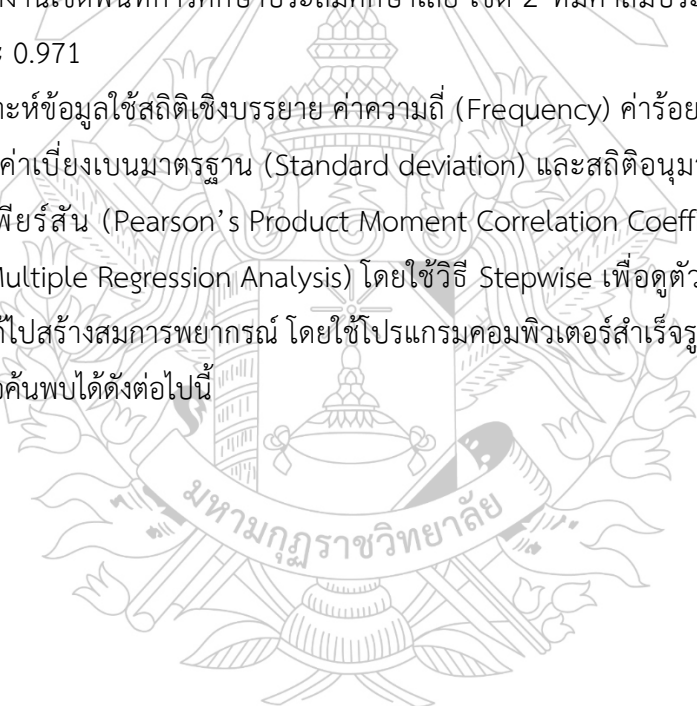
บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960 และ 0.971

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้



5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 291 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.96 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้ช่วย/ข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 66.67 และ ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.39 และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.28

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในสถานศึกษา ว่าครูต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาต่อในระดับสูง และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครูได้

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันตาม ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

5.1.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน รองลงมา คือ ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน

5) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี

เหมาะสมกับอาชีพครู รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำ

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.932 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 0.911 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.884 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เท่ากับ 0.854 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.863 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.862 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) ($r_{x2x4} = 0.862$) คู่ที่มีค่า

ความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($r_{x_2x_4} = 0.773$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน (y_1) และการได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) ($r_{y_1y_2} = 0.901$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (y_2) กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (y_4) ($r_{y_1y_4} = 0.811$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.946 ($R = 0.946$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ร้อยละ 89.40 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.894$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18150 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.418 + 0.463(x_4) + 0.230(x_2) + 0.214(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.494(x_4) + 0.218(x_2) + 0.201(x_1)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรหรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรง อยู่ได้ซึ่งมีผลจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี การแข่งขัน แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ (วิเชียร วิทยอุดม, 2560 หน้า 1654) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลให้ออกมาพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ความสามารถของครูอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา คีสาลัง และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามประสพการณ์การปฏิบัติงานปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565 หน้า 74) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกัน ผลงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตาม ความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาไลต์ กุศลผลบุญ (2547 หน้า 11) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงเป็นรายด้านพบว่า องค์กรประกอบจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ อัญชนา มุ่งหมาย1 และ ฉันทนา ปาปิตลา2 (2562 หน้า 69) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานในหน้าที่ของครูทุกคนนั้นมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และครูได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วุฒิชัย โภคะชัย ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 (2564, หน้า 175)

กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย คอยยกย่องชมเชยครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชโรบล เฉียงกลาง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($x_{yr}=.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชชินีร์ แสวงสุข (2560 หน้า 71 ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .82$) กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมาพันธ์ หันจางสิทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร149 เปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นท ภรณ์ คล้ายชัย1, ไกรวิชญ์ ดีเอม2, อีรพจน์ แบนเนียน3 (2566 หน้า 351) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาทในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($xyr = .75$)

5.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออานาจพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 89.40 (Adjusted $R^2 = 0.894$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.18150 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และมีตัวแปรอานาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งผลต่อความพึงพอใจหรือความสุขในการปฏิบัติงานของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปตามแนวคิดของ เบส และคณะ (Bass and et al. 1987: 73-87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และ สูง วิธีการศึกษา คือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำ สอดคล้องกับสมุท ขำนาถ (2555 : 51) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่เป็นการแสดงถึงการที่ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ มีการชี้แนะ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำงานประสบความสำเร็จ และมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่เป็นการกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก เมตตา ปรานี เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธันตกร ไชยมงคล (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ สอดคล้องกับวิจัยของลักขณา สักเข้มหาร (2563 หน้า) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป ประพฤติตนสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง รับผิดชอบต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมควรอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักใน การทำงานของครูได้อย่างชัดเจน

2) จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการ เพื่อให้ครูขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ศึกษาต่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิและความรู้ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมศึกษาดู งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และควรให้โอกาสครูได้แสดงความรู้ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อต้องการพัฒนาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เพื่อค้นหาความรู้ความจริงและนำเอาความรู้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลการวิจัยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และการจัดการเรียนการสอนต่อไปครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายเลย เขต 2 ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา

5.3.2.2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

5.3.3.3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

กมลมาลย์ ไชยศิริกัญญา. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพบริหารจัดการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 5(1), 82-94.

กาญจนา อรุณสุขจุ. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตร อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. คณะเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิตติมา ปรีดีติลล. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. ธนะการพิมพ์.

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุณี สติธัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

จิตรา ทรัพย์โณม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด (วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชโรบล เนียงกลาง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- เชษินีร์ แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดวงพร ธิบแจ่ม. (2557). *ความพึงพอใจหมายถึง*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564, จาก
- ดลัด ฤศลผลบุญ. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดิเรก. (2528). *ทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก*. เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- ทรงศักดิ์ พลตาหาญ. (2543). *การพัฒนาระบบการเงินของสถาบันราชภัฏเลย* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2539). *พฤติกรรมองค์กร*. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรินธร สรรพกิจกำจร. (2542). *ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรกร ไชยมงคล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภารัตน์. (2544). *ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ และความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน*. เฮาส์ออฟเคอร์มิสท์.

- นรินทร์สุตา พันธฤทธิ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาคยา ทับยาง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2547). *จิตวิทยาองค์กร*. โอเดียนสโตร์.
- บุญรัตน์ อินทรสมพันธ์. (2542). *ความพึงพอใจของนักเรียนต่อพฤติกรรมการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2530). *จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน*. กราฟิการ์ต.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2541). *ความพึงพอใจ*. กราฟิการ์ต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสีย: แร้งบันดาลใจสำหรับคนรุ่นใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อนิเมทกรุ๊ป.
- พลสุข ธรรมสุนทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. เอ็กซ์เบอร์เนท.
- เรณู สุขเกษกิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.

- ลัดดา พันชนิง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชชุดา หนูวิไล. (2542). *การบริหารบุคคลทางการศึกษา*. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัการพิมพ์.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. พิษณุโลก: พิษณุโลก.
- วิสิษฐ์ กิจปรีชา. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- วุฒิชัย โกละชัย. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภศาสตร์ พลคำ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- สง่า ภูณรงค์. (2540). *ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอ็นแอนดีกราฟฟิค.
- สมุทร ขำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

- สานิตย์ หนูนิล. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: แนวคิดและการประยุกต์*. สำนักงานบริหารการวิจัย นวัตกรรมและการสร้างสรรค์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560-2579)*.
- สินธ อานามนารถ, อธิกร วรบำรุงกุล, & อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: ความปกติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี*. ศึกษาศาสตร์, 10(9), 96-108.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชา จันทรเฒ. (2541). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุรัชย์ แซ่คู. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ คำมา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้บริหาร*. ในประมวลสาระ
ชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา (หน้า 97). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อังกูร เถาว์ลัย. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

อชยา คิสาลัง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วารสาร
มหาวิทยาลัยนครพนม, 1(2), 114-115.*

อว้ชนนธ์ อิมเพ้ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*

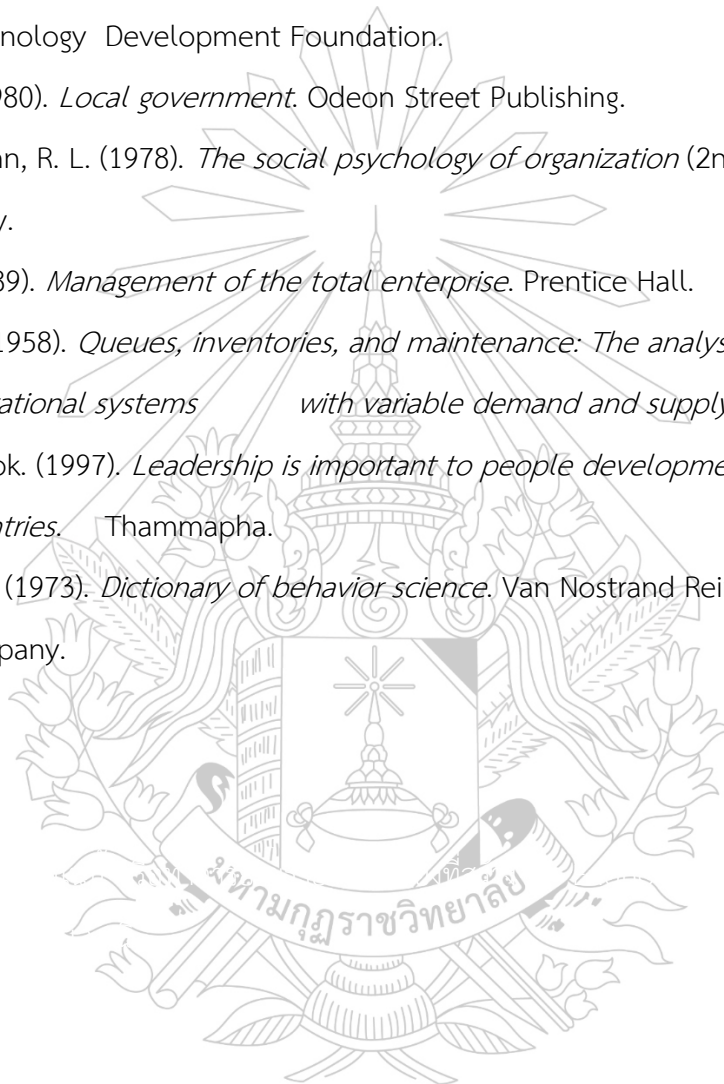
อำนวย บุญศรี. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. ภาควิชาบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

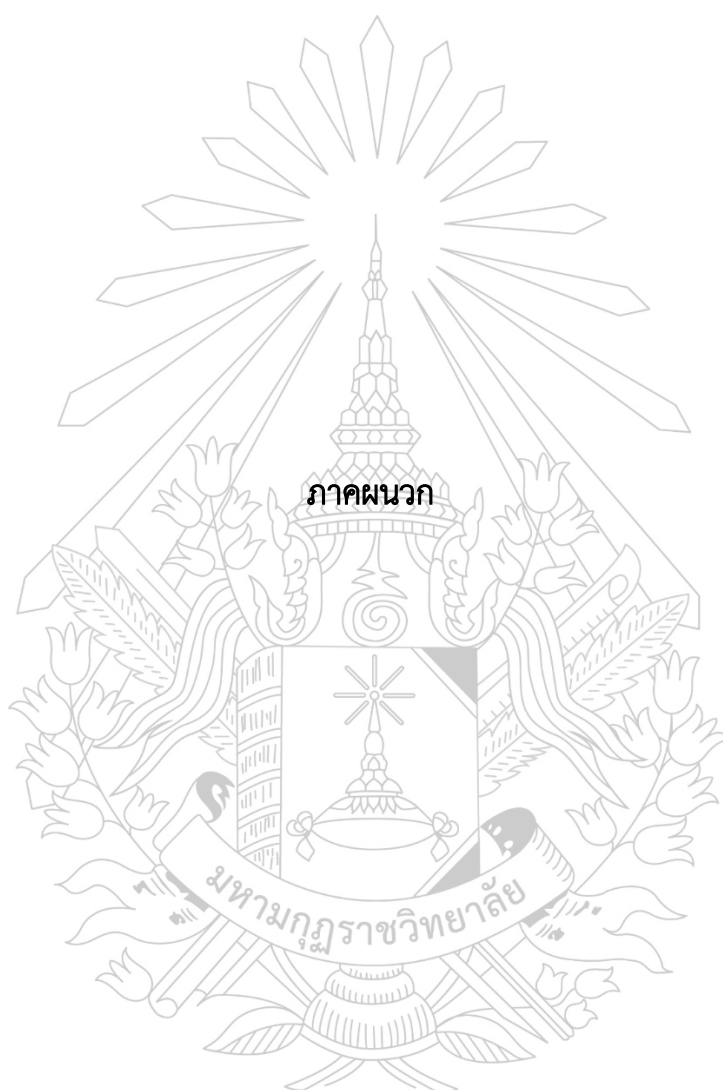
อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2556). *การวิเคราะห์และสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้
ผลการ ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการ
ทดสอบทางการศึกษาใน ระดับดี. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 28(1), 27-47.*

อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).*
มหาวิทยาลัยพะเยา.

2.ภาษาอังกฤษ

- Bass, B. M., Waldman, D. M., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group and Organization Studies*, 12(3), 73–87.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw–Hill Book Company.
- Dokthaisong, B. (1992). *Organization management*. Human Resources and Rural Technology Development Foundation.
- Hirunto, U. (1980). *Local government*. Odeon Street Publishing.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). John Wiley.
- Katz, R. L. (1989). *Management of the total enterprise*. Prentice Hall.
- Morse, P. M. (1958). *Queues, inventories, and maintenance: The analysis of operational systems with variable demand and supply*. Wiley.
- Pratummapidok. (1997). *Leadership is important to people development, developing countries*. Thammapha.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavior science*. Van Nostrand Reinhold Company.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2) ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการวัดและการประเมินผล)

ตำแหน่งปัจจุบัน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3) นางจริยา สุวรรณศรี

การศึกษา

ปริญญาโท (สาขาเทคโนโลยี)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4) ดร.ประกิต สิงห์ทอง

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5) ดร.กฤตภาส สายทองด

การศึกษา

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกอกจาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.สุชาติ บางวิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาววนิดา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิจิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาววนิดา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.จุฑามาส ศรีจำนงค์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิตา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางจริยา สุวรรณศรี ศึกษาพิเศษฯ ชำนาญการพิเศษ สพล.เลย เขต ๒

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

นางสาวนิตา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นางสาววนิดา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาววนิดา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กฤตภาส สายทองดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกกงาน

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิตา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



**ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)**

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ☐ ผู้ทำหน้าที่สอนที่ดำรง ตำแหน่งครู ☐ ครูผู้ช่วย/ข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดโรงเรียน ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มี จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลง มา) ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มี จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่ พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่า เคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครู และบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และ พร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
3	ผู้ บริหาร สถาน ศึก ษามี ความสามารถในการประเมิน สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไว ต่อ ความ ต้ อ ง การ และ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลา ให้กับการปฏิบัติงาน โดย ไม่ หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ระบุจุดประสงค์หลักใน การ ทำงานของครูได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
การสร้างแรงบันดาลใจ										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง ความตั้งใจอย่าง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในสถานศึกษาว่าครูต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้ บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความ ย เป็นไปได้ทางการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การกระตุ้นทางปัญญา									
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)									
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุน ให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดย การอบรม ศึกษาต่อในระดับสูง และใช้เทคโนโลยีใน การเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ครูโดยคำนึงถึงความ แตกต่าง ระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม กัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจ ครูที่แตกต่างกันตาม ความ เหมาะสมของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาส ครูพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ นิเทศและพัฒนาความสามารถ ของครูอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย งานให้ครู เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความสำเร็จของงาน									
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
5	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ									
6	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
7	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

	ที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไข ปัญหาในสถานศึกษา								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)									
8	ท่านได้รับการยอมรับและ ความไว้วางใจจากบุคคลหรือ หน' ย ั ง าน ภ า ย น อ ก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นหรือตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง									
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนสอดคล้องกับความ และผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านพึงพอใจในระบบพิจารณา การเสนอผลงานวิชาการ เพื่อ ขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ศึกษาต่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิและ ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

21	ท่านมีความตระหนักในความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ข้อ	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
22	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ ประพัตินเป็นแบบอย่าง ที่เหมาะสมกับอาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ท่านมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ รับผิดชอบงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวนิตา บัวลา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิตา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองใหญ่

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวนิตา บัวลา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิตา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงสวรรค์

ด้วย นางสาววนิดา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาววนิดา บัวลา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาววนิดา บัวลา ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.309 – 0.455 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.786	1	0.395
	2	0.455
	3	0.346
	4	0.309
	5	0.368
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.503 – 0.606 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.786	1	0.560
	2	0.606
	3	0.563
	4	0.503
	5	0.597
3. การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.182 – 0.957 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.839	1	0.957
	2	0.182
	3	0.957
	4	0.182
	5	0.957
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.863 – 0.894 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	1	0.876
	2	0.779
	3	0.798
	4	0.715
	5	0.839
ค่าความเชื่อมั่น	0.887	

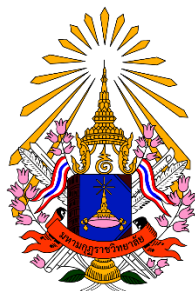
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 - 0.708 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.853	1	0.621
	2	0.660
	3	0.708
	4	0.696
	5	0.673
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 - 0.708 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.789	1	0.621
	2	0.660
	3	0.708
	4	0.696
	5	0.673
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 - 0.731 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.843	1	0.582
	2	0.739
	3	0.572
	4	0.731
	5	0.647
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.372 - 0.749 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.755	1	0.420
	2	0.554
	3	0.749
	4	0.372
	5	0.520
5. ความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.440 - 0.769 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.772	1	0.456
	2	0.472
	3	0.440
	4	0.769
	5	0.596
ค่าความเชื่อมั่น	0.963	

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

วนิดา บัวลา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้ทำหน้าที่สอนที่ดำรงตำแหน่งครู

☐ ครูผู้ช่วย/ข้าราชการครู

3. ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)

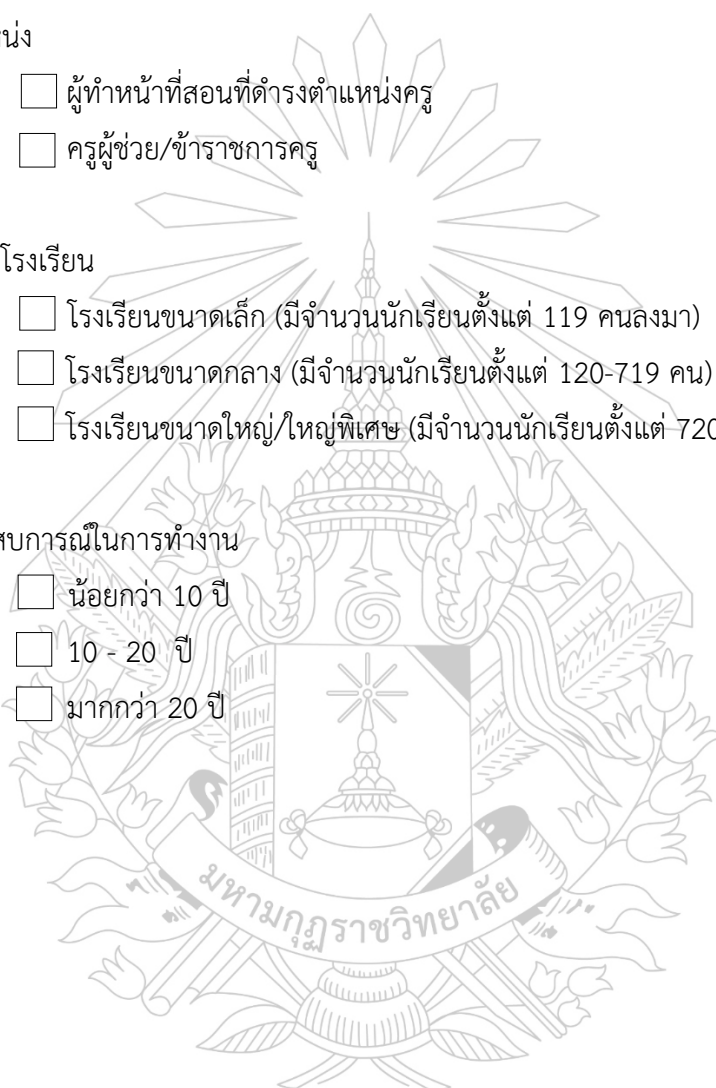
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ครูและบุคคลทั่วไป					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรัก และพร้อมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ต่อการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการกับสภาพแวดล้อม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาให้การปฏิบัติงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุจุดประสงค์หลักใน การทำงานของครูได้อย่างชัดเจน					
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ อย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในสถานศึกษา ว่าครูต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นครู ให้เห็นวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ครูได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาต่อในระดับสูง และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีจูงใจครูที่แตกต่างกันตาม ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการ ฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศและพัฒนา ความสามารถของครูอยู่เสมอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน						
0	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	ในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
7	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่สำคัญและให้ช่วยแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา					
8	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
11	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน					
12	ท่านพึงพอใจในระบบพิจารณาการเสนอผลงานวิชาการ เพื่อขอเลื่อนระดับหรือตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิและความรู้					

14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
----	---	--	--	--	--	--

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้แสดงความรู้ความสามารถ จนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ด้านที่ 4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
16	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านมีขอบเขตภาระงานกำหนดไว้ชัดเจน					
17	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา					
19	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20	ท่านได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง					
ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบ						
21	ท่านมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเสมอ					
22	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู					
23	ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
24	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
25	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำ					

*****ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๔๑๘/๐๙๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิตา บัวลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิตา บัวลา นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
นางสาวนิตา บัวลา
โทร. ๐๘๖-๒๓๖๖๐๗๐

ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.863	.20616
2	.943 ^b	.889	.888	.18645
3	.946 ^c	.895	.894	.18150

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1, totulx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.906	1	75.906	1785.912	.000 ^b
	Residual	12.028	283	.043		
	Total	87.934	284			
2	Regression	78.130	2	39.065	1123.682	.000 ^c
	Residual	9.804	282	.035		
	Total	87.934	284			
3	Regression	78.677	3	26.226	796.108	.000 ^d
	Residual	9.257	281	.033		
	Total	87.934	284			

a. Dependent Variable: totulY

b. Predictors: (Constant), totulx4

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.785	.076		10.362	.000
	totulx4	.801	.019	.929	42.260	.000
2	(Constant)	.530	.076		7.005	.000
	totulx4	.571	.034	.662	17.019	.000
	totulx1	.303	.038	.311	7.999	.000
3	(Constant)	.425	.078		5.462	.000
	totulx4	.531	.034	.615	15.563	.000
	totulx1	.237	.040	.243	5.874	.000
	totulx3	.133	.033	.136	4.075	.000

a. Dependent Variable: totulY

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1

d. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1, totulx3

Excluded Variables^a

		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
Model						Tolerance
1	totulx1	.311 ^b	7.999	.000	.430	.261
	totulx2	.203 ^b	4.867	.000	.278	.258
	totulx3	.215 ^b	6.660	.000	.369	.403
2	totulx2	.077 ^c	1.765	.079	.105	.205
	totulx3	.136 ^c	4.075	.000	.236	.337
3	totulx2	.035 ^d	.794	.428	.047	.192

a. Dependent Variable: totulY

b. Predictors in the Model: (Constant), totulx4

c. Predictors in the Model: (Constant), totulx4, totulx1

d. Predictors in the Model: (Constant), totulx4, totulx1, totulx3

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (y_1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.827	.24225
2	.929 ^b	.863	.862	.21593

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.615	1	79.615	1356.612	.000 ^b
	Residual	16.608	283	.059		
	Total	96.223	284			
2	Regression	83.075	2	41.537	890.887	.000 ^c
	Residual	13.148	282	.047		
	Total	96.223	284			

a. Dependent Variable: totuly1

b. Predictors: (Constant), totulx4

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.701	.089		7.870	.000
	totulx4	.820	.022	.910	36.832	.000
2	(Constant)	.333	.090		3.689	.000
	totulx4	.612	.031	.679	19.567	.000
	totulx3	.307	.036	.299	8.615	.000

a. Dependent Variable: totuly1



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (y_2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.794	.25013
2	.901 ^b	.812	.810	.24035
3	.903 ^c	.815	.813	.23832

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3, totulx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.743	1	68.743	1098.785	.000 ^b
	Residual	17.705	283	.063		
	Total	86.448	284			
2	Regression	70.157	2	35.079	607.213	.000 ^c
	Residual	16.291	282	.058		
	Total	86.448	284			
3	Regression	70.488	3	23.496	413.685	.000 ^d
	Residual	15.960	281	.057		
	Total	86.448	284			

a. Dependent Variable: totuly2

b. Predictors: (Constant), totulx4

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3

d. Predictors: (Constant), totulx4, totulx3, totulx1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.930	.092		10.122	.000
	totulx4	.762	.023	.892	33.148	.000
2	(Constant)	.695	.100		6.928	.000
	totulx4	.629	.035	.736	18.068	.000
	totulx3	.196	.040	.202	4.948	.000
3	(Constant)	.638	.102		6.233	.000
	totulx4	.560	.045	.656	12.521	.000
	totulx3	.154	.043	.159	3.591	.000
	totulx1	.128	.053	.132	2.414	.016

a. Dependent Variable: totuly2



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (y_3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.725	.33430
2	.871 ^b	.758	.756	.31457

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.771	1	83.771	749.565	.000 ^b
	Residual	31.628	283	.112		
	Total	115.399	284			
2	Regression	87.493	2	43.747	442.078	.000 ^c
	Residual	27.906	282	.099		
	Total	115.399	284			

a. Dependent Variable: totuly3

b. Predictors: (Constant), totulx4

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1



Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.598	.123		4.870	.000
	totulx4	.842	.031	.852	27.378	.000
2	(Constant)	.268	.128		2.100	.037
	totulx4	.543	.057	.550	9.607	.000
	totulx1	.393	.064	.351	6.133	.000

a. Dependent Variable: totuly3



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2 โดยรวม (y_4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.726	.30876
2	.873 ^b	.763	.761	.28843

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.842	1	71.842	753.618	.000 ^b
	Residual	26.978	283	.095		
	Total	98.820	284			
2	Regression	75.361	2	37.680	452.938	.000 ^c
	Residual	23.460	282	.083		
	Total	98.820	284			

a. Dependent Variable: totuly4

b. Predictors: (Constant), totulx4

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.889	.113		7.838	.000
	totulx4	.779	.028	.853	27.452	.000
2	(Constant)	.568	.117		4.857	.000
	totulx4	.489	.052	.536	9.438	.000
	totulx1	.382	.059	.369	6.503	.000

a. Dependent Variable: totuly4



ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม (y_5)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.729	.31510
2	.869 ^b	.755	.753	.30087
3	.874 ^c	.763	.761	.29617

a. Predictors: (Constant), totulx4

b. Predictors: (Constant), totulx4, totulx2

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx2, totulx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.030	1	76.030	765.757	.000 ^b
	Residual	28.098	283	.099		
	Total	104.128	284			
2	Regression	78.602	2	39.301	434.168	.000 ^c
	Residual	25.527	282	.091		
	Total	104.128	284			
3	Regression	79.480	3	26.493	302.036	.000 ^d
	Residual	24.648	281	.088		
	Total	104.128	284			

a. Dependent Variable: totuly5

b. Predictors: (Constant), totulx4

c. Predictors: (Constant), totulx4, totulx2

d. Predictors: (Constant), totulx4, totulx2, totulx1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.807	.116		6.966	.000
	totulx4	.802	.029	.854	27.672	.000
2	(Constant)	.510	.124		4.120	.000
	totulx4	.551	.054	.588	10.119	.000
	totulx2	.326	.061	.310	5.330	.000
3	(Constant)	.418	.125		3.334	.001
	totulx4	.463	.060	.494	7.658	.000
	totulx2	.230	.068	.218	3.405	.001
	totulx1	.214	.068	.201	3.165	.002

a. Dependent Variable: totuly5



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาววนิดา บัวลา
วัน เดือน ปี เกิด	31 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	เลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาปฐมวัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	143 หมู่ 13 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130 โทร. 086-2366070 E-mail wanida66070@gmail.com
ผลงานตีพิมพ์	วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (มีนาคม – เมษายน 2568)
รางวัลที่ได้รับ	-

