



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The application of the theory of structural cognitive development
cognitive abilities that promote creative thinking techniques, creative
problem solving and brainstorming associated

พรทิพย์ เทียบกลาง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 201 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970 p.608) และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสำเร็จของงาน รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ

และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง เท่ากัน คู่ที่มีความสัมพันธ์คู่ที่ 3 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์



มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา การเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยแนวคิดแบบใหม่ ๆ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างจากความคิดเดิม

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research is study 1) the transformation of leadership level of school administrators 2) the satisfaction level in operation of teacher Northern Region College of Agriculture and Technology, and 3) the correlation between the transformation of leadership level of school administrators and the satisfaction level in operation of teacher Northeastern Region College of Agriculture and Technology.

Sample research group is 201 teachers from Northeastern Region College of Agriculture and Technology using Krejcie & Morgan table (1970 p.608) and Simple random sampling with Proportional Allocation. The research tool is questionnaire with 5 rating scales which contain Item Objective Congruence (IOC) Index between 0.67-1.00 and content validity score of 0.94. The statistics used for data analysis are percentage, average, and standard deviation (SD). The data is analyzed by SPSS. Program

The results revealed that

Data analysis Results of transformational leadership of school administrators as a whole and on each side, Has performed at the highest level The Intellectual Stimulation had the most average Next on down Inspirational Motivation Individualized Consideration was the high levels average and Lowest average Charisma or Idealized Influence.

Data analysis Results of Satisfaction in the performance of teachers as a whole and on each side Has performed at the highest level Success of work Next on down, job description Progress in position and Lowest average Accepted.

Correlation Analysis between transformational leadership of school administrators and Satisfaction in the performance of teachers teachers from Northeastern Region College of Agriculture and Technology as a whole and on each side (Y) by Pearson's correlation

It was found that Highest relationship transformational leadership of school administrators and Satisfaction in the performance of teachers Inspirational Motivation (x_2) positive and linear



correlation ($r=.50$) Next on down, Intellectual Stimulation (x_3) and Individualized Consideration (x_4) positive and linear correlation ($r=.46$) and Idealized Influence (x_1) positive and linear correlation ($r=.41$) statistical significance at the .01 level And according to the hypothesis.

Keyword : transformational leadership of administrators, satisfaction in the practice,
Northeastern College of Agriculture and Technology

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ทั้งในหลักการ ความมุ่งหมาย แผนนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะสมแก่กาลเวลาและบริบทของสังคมไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่หน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคมสามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (การตี อนันต์นารี. 2553 : 203 - 204)

ผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งที่ตนเองต้องแระ ซึ่งในบางครั้งอาจจะสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นไปได้อย่างที่สังคมต้องการหรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารยึดตนเองเป็นฐานในการตัดสินใจทุกเรื่องโดยขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายก็ยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะของการพัฒนาบุคลากรเพื่อสังคมในอนาคต การดำเนินการจึงมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเสมอ เพราะนอกจากจะทำให้การตัดสินใจแม่นยำแล้วยังมีประโยชน์ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจและยอมรับในการตัดสินใจนั้น การให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายและเรื่องที่สำคัญของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธร สุนทรายุทธ. 2551 : 238)

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ ครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่าครูมีความพึงพอใจผู้บริหารในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในอนาคต ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 แห่ง จำนวน 401 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie และ Morgan และวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามแนวคิดและทฤษฎีของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของเฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al,1959) คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ



4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
5. ความรับผิดชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (Y) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.41	0.00**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.50	0.00**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.46	0.00**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.46	0.00**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.57	0.00**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (x) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง (r = 0.57) ส่วนรายด้าน พบว่า ภาวะทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (r=.50) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) (r=.50) เท่ากัน ส่วนด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีความสัมพันธ์ต่ำสุด (r=.41) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน



ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.28	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.28	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.43	0.00**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.26	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.39	0.00**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ($X = 0.39$) และพบว่า ความสัมพันธ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = 0.43$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.28$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.28$) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.26$) มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.26	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.48	0.00**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.42	0.00**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.32	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.46	0.00**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ($X = 0.46$) และพบว่า ความสัมพันธ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง



กลาง ($r=.48$) ความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r=.42$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.32$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_3) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.33	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.36	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.27	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.50	0.00**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.46	0.00**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_3) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($X = 0.46$) และพบว่า ความสัมพันธ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ($r=.50$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.36$) ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.33$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_4) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.18	0.01*	ต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.26	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.29	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.27	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.31	0.00**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y₄) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (X = 0.31) และพบว่า ความสัมพันธ์สูงสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.29) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.27) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.26) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 6 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ (Y₅) โดยใช้ Pearson's correlation

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.40	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.39	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.23	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.30	0.00**	ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม (X total)	0.33	0.00**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ (Y₅) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (X = 0.33) และพบว่า ความสัมพันธ์สูงสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.40) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.39) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (r=.30) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีบางประเด็นที่ต้องอภิปรายผลเพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู รองลงมาคือการแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย



ให้ครูรับทราบ การประพุดิตนเป็นที่น่าเชื่อถือ นำเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรีทธา แก่ครู และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ รองลงมาคือการให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการกระตุ้นครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการอำนวยความสะดวก แนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การทำงานของครู รองลงมาคือการปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน และการมอบหมายงานให้ครู เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลการทำงานที่เน้นเทศและพัฒนา ความสามารถของครูอยู่เสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยภาพรวม คือความสำเร็จของงาน รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ

7. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน (Y) โดยใช้ Pearson's correlation พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.50) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.46) เท่ากัน คู่ที่มีความสัมพันธ์คู่ที่ 3 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.41) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.50) กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของ สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559)



ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. คว้าศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
2. คว้าศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดกิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถ จับต้องได้ และมีความน่าสนใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากปฏิบัติกิจกรรมมากขึ้น ดังนั้นในการนำกิจกรรม ไปใช้ อาจมีการเพิ่มหรือปรับอุปกรณ์บางชนิดที่น่าสนใจมากขึ้น
2. ในการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจสำหรับผู้เรียน จะต้องมีการวางแผนการดำเนินกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ความอยากรู้อยากเห็น อยากติดตาม ซึ่งในบางกิจกรรมอาจมีการปรับ การดำเนินกิจกรรมที่มีเรื่องราว มีความสนุกสนาน มีสิ่งแปลกใหม่ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น มากยิ่งขึ้น
3. ผู้สอนหรือวิทยากรควรมีทักษะในการกระตุ้น หรือสร้างความสนใจให้ผู้เรียนอยากลงมือปฏิบัติกิจกรรม และรู้สึก สนุกสนานเมื่อได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม และมีความสามารถในการสรุปกิจกรรมโดยเชื่อมโยงความรู้ เข้ามาให้ผู้เรียนได้เข้าใจ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ
- ชนันดา โขติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียอินเตอร์เนชันแนล.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่เสื่อม. กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.
- บังอร จันกรม. (2552). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.



Bass, B.M. and et al. (1987). "Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect," **Group and Organization Studies**. 12 () : 73 - 87.

Conger, J. A. (1989). **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Haimon, T and et al. (1985). **Management**. 5 th ed. Boston, Massachusetts : Houghton Mifflin.

Henri, Fayol. (1964). **General Industrial Management**. London : Pitman.

Kosse, S. (2007). "Integrity of SAT Interventions : Relationship of Components to StudentOutcomes," **Dissertation Abstracts International**. 67 (7) : 131.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size For Research Activities," **Educational And Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 – 610

Robbins and Dezenzo. (2004). **Management**. 6 th ed. New Jersey: Practice - Hall.

Robbins. (1978). **Organization Behavior**. 9 th ed. New Jersey: Practice - Hall.