

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู
และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษา**

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร

**The Relationship Between Executive Transformational Leadership and
Satisfaction of Performance of Teachers and Education Personnel Under
the Bangkok Office of Thenon-Formal and Informal Education**

วารากิจ ร่มพูลทอง

Warakit Rompoonthong

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แขวงบางพรหม

Office for the Promotion of Non-Formal Education and informal education, Bang Phrom Sub-district

e-mail: jumboathailand@gmail.com

Received: May, 4 2021

Revised: May, 20 2021

Accepted: May, 30 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติราชการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 102 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 86 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the opinions' level of teachers and educational personnel performance under the Office of Non-Formal and Informal Education under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group, toward the transformational leadership of administrators 2) To study the opinions' level of teachers and educational personnel under the Office of Non-Formal and Informal Education under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group, toward satisfaction on teachers and educational personnel in working and 3) to study the relationship between transformational leadership of the administrators and the satisfaction of teachers and educational personnel performance under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group. Research methodology was survey research. The population, totaling 102 teachers and educational personnel under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group. Sample, totaling 86 people, obtained via stratified random sampling technique comprised of teachers and educational personnel under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group. Research procedure consisted of 4

steps: (1) studying research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, Mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Person's product Moment Correlation Coefficient.

Major Finding: 1) The opinions of teachers and educational personnel on transformational leadership of administrators under the office of Non-formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group, was at high level in overall; 2) The opinions of teachers and educational personnel under the Office of Non-formal and Informal education Bangkok, Southern Krungthon District Group on working satisfaction was at high level in overall; and 3) The opinions of teachers and educational personnel who were under the Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok, Southern Krungthon District Group, on the relationship between transformational leadership of administrators and working satisfaction of teachers and educational personnel was highly positive at .01 statistical significance.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดั่งนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงานดั่งที่เบิร์นส์ (Burns, 1987: 55-80) ได้เสนอความเห็นว่ภาวะผู้นำคือการนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวมคือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันต่อมาบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio 1990: 13-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 2 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จะเน้นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงานดั่งนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันสูง

สิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (ยงยุทธ เกษสาคร, 2542) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย องค์ประกอบ ด้านได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ

ค่าตอบแทนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชาที่ทีมงานสภาพบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนโดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด มีความหวัง และความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจในการผลักดันให้เกิดความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานถ้าครูผู้สอนมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ประสิทธิภาพของงานจะสูงแต่ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยประสิทธิภาพของงานจะต่ำและอีกปัจจัยหนึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก, มอสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman) อธิบายว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานมีอยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของเฮอริชเบอร์ก 3 และคณะ (Herzberg et al.,) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจแบ่งออกเป็น ด้าน คือด้านความสำเร็จในงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โสภิตา วรจักร (2556: 20-25) ได้ศึกษา 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจการได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกอื่นที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อมั่นยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับการนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และ 5) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้

การปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ยังคงมีปัญหาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครูขาดความ

กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชาไม่มีความดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรทางการศึกษามีอัตราการขอย้ายสูง ซึ่งปัญหานี้จากการเก็บข้อมูลเบื้องต้นจากผู้ร่วมงานพอสรุปได้ว่าปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรทางการศึกษายังไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งคาดเดาว่าอาจเป็นผลต่อเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

จากสภาพที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ เพื่อเป็นข้อมูลยืนยันในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยใช้แนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1994: 2-6) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง ให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม โดยแบ่ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Transformation Leadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

2. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของเฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้แก่ปัจจัยจูงใจแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ 1) ด้านการได้รับความสำเร็จ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความลักษณะงาน 4) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 102 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 86 คน

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนกรุงธนใต้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวประกอบด้วย

ตัวแปรที่ 1 คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้แนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio, 1994: 2-6) ซึ่งวัดค่าจาก 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized

Influence of ChansmaLeadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ตัวแปรที่ 2 คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.,) โดยเลือกใช้ปัจจัยจูงใจซึ่งวัดค่าจาก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับความสำเร็จ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อคำถามกำหนดความหมายของค่าการวัดแต่ละระดับดังนี้

- 1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อคำถามกำหนดความหมายของค่าแต่ละระดับดังนี้

- 1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
2. นำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำไปประมวลผลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
3. แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1-5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00-5.00 ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.49	มีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

4. แปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยใช้ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1-5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00-5.00 ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	หมายถึง	การแปลความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง
1.51 - 2.00	หมายถึง	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

1.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1994: 169)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้)สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.2

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้)ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r_{xy} = 0.76$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร(กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวม โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านการกระตุ้นทางปัญญามีขนาดของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมระดับสูง

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีขนาดของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมระดับปานกลาง

3. ทุกด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีขนาดของความสัมพันธ์กับทุกด้านของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมระดับสูง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงนี้กลายเป็นความเข้าใจว่าผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ สองคล้อยกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ หมื่นสา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาถึงด้านต่าง ๆ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยซึ่งเมื่อวัดค่าของตัวแปรแล้ววิเคราะห์ผลการวิเคราะห์จะอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1985) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเมื่อองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ปรับตัวเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรแล้วส่งผลให้ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ทำให้ระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ในภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมดยกเว้นเพียงด้านเดียวคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งค่าการวัดตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1985) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2543) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกณ (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร(กลุ่มเขตกรุงธนใต้)เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร(กลุ่มเขตกรุงธนใต้) เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร(กลุ่มเขตกรุงธนใต้) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่สูงตามไปด้วยเหตุที่ผู้วิจัยกล่าวเช่นนี้เป็นเหตุผลเดียวกับการอธิบายผลในหัวข้อ 1 และ 2 ที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงแล้ว กล่าวคือ การปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย ซึ่งในขณะเดียวกันก็เกิดผลสะท้อนกลับทางบวกต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกาย มาศ เพชรรอด (2557) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล .วาย.อินดัสตรีส จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (กลุ่มเขตกรุงธนใต้) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เผยแพร่ผลการวิจัยไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดเพื่อสร้างความตระหนักให้กับหน่วยงานในการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.2 เก็บผลการวิจัยฉบับนี้ไว้ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อเป็นสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด เพื่อการศึกษาและนำเอาการออกแบบการวิจัยฉบับนี้ไปทำการวิจัยซ้ำในต่างพื้นที่เพื่อยืนยันความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปต่อยอดในการพัฒนาทั้งผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และต่อยอดการสร้าง ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 เมื่อทำการวิจัยตามข้อเสนอแนะที่ 2.1 แล้ว นำผลการวิจัยนั้นไปทำการวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อทำการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในอีกชั้นหนึ่งเพื่อยืนยันปัจจัยต่าง ๆ ที่ค้นพบตามข้อเสนอแนะที่ 2.1

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ชัตติยา ดวงสำราญ. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสำนักงาน. (2541). **มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ.2541.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธีระพงษ์ วีระชานนท์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

บริษัทแอล.วาย.อินดัสตรีส์จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สัมฤทธิ์ มั่นดอนเรือง. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในทรรศนะของครูผู้สอน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทัย ปัญญาโกณ. (2539). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J., (1990), **Manual for the Multifactor Leadership**

Questionnaire. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Mott, Paul E., (1973). **The characteristics of efficient organization.** New York: Harper and Row.

Stogdill, Ralph M., (1991). **Leadership and Organization.** Psychological Bulletin 57,

Zamuta. Raymond F. **Organization Theory and Design.** New York: State University of New York Press.