



**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
The Relationship between Transformational Leadership
of School Administrators and Morale Encouragement
in Working of Teachers under Yala Primary Educational
Service Area Office.**

มาซีเต๊ะ บีมา*
Maseetoh Beema*

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
Faculty of Education, Yala Rajabhat University, 133 Tesaban 3 Road, Muang District, Yala Province.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษายะลากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษายะลา จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ขวัญและกำลังใจ ครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษายะลา

*Corresponding author. E-mail: tohbeema@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were to study the level of Transformational Leadership of administrators in the schools.to study the level of morale and encouragement in teachers' working. and to study the relationship between Transformational Leadership and morale encouragement in teachers' working under the Primary Educational Service Area Office, Yala Province. The sample groups used in the research were 355 teachers under the Primary Educational Service Area Office, Yala Province. The tools used in the research were questionnaires. Data analysis was processed through ready-made program. The research outcomes were found as the following the leadership of school administrators are high in overall view and each category. The level of morale and encouragement in teachers' working, are high in overall view and the outcome on testing the relationship between leadership of school administrators and the morale and encouragement of teachers' working under the Primary Educational Service Area Office, Yala Province; in overall view, there were statistical significant relationship at .01- the relationship were moderate.

Keywords: Transformational leadership, Administrators, Morale and encouragement, Teachers, The Primary Educational Service Area Office, Yala Province

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์เราทุกคนในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วประชาชนในชาติจำเป็นต้องได้รับการศึกษาในหลากหลาย เพราะถือว่าการศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถรู้จักการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้บุคคล มีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 ระบุไว้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม แห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สถานศึกษานับว่าเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การบริหารองค์การโดยทั่วๆ ไปมักจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเหมือนๆ กันนั่นคือการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุดซึ่งสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างเช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งการจัดการศึกษาประกอบด้วยฝ่ายต่างๆ นั่นคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยึดหลักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการร่วมงานกับบุคคล ฝ่ายต่างๆ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การทำงาน การวางแผน และร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจ เป็นที่สังคมยอมรับของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะสามารถรวบรวมพลัง และใช้ประโยชน์ของคนให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังที่ฟิลด์เลอร์ อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม



สิ่งที่สำคัญที่ยิ่งใหญ่และสำคัญกว่าการเป็นผู้นำคือ ภาวะผู้นำ ซึ่ง Hemphill and Coons (1998) อ้างถึงในวันชัย มีชาติ (2548) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คอยอำนวยความสะดวกให้กิจการของกลุ่มเป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ Tannenbaum et al. (1998) อ้างถึงในวันชัย มีชาติ (2548) ยังได้นิยามว่า ภาวะผู้นำ ก็คือ อิทธิพลระหว่างบุคคลซึ่งแสดงในสถานการณ์ต่างๆ ผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายเฉพาะ จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและพฤติกรรมเหล่านั้นจะก่อให้เกิดผลตามที่ผู้นำต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ครูนับว่าเป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน โดยมีหน้าที่ จัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องมีครูที่มีคุณภาพ ซึ่งการที่จะได้ครูที่มีคุณภาพนั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงานหลบงานและลาออกซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือ เสียงานได้

ปัจจุบันทฤษฎีการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศไทยกำลังให้ความสนใจปัญหา ทางด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพของการศึกษาโดยเฉพาะในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ในขณะที่สุชาติ บำรุงสุข (2550) ได้กล่าวว่า หลังจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปล้น ค่ายทหาร การเผาโรงเรียนจนถึงการสังหารข้าราชการทหารอย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรง มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ทุกวันนี้ประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทุกเพศ ทุกวัย และทุกศาสนาต่างก็รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยอย่างเท่าเทียมกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็เป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญของกลุ่มก่อการร้าย สอดคล้องกับกัมภณท์ จุนโท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ได้กล่าวว่า ปัญหาความไม่สงบใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เป็นปัญหาใหญ่ ที่รู้จักกันดีทั้งในประเทศและระดับโลก เนื่องจากการฆ่ารายวัน การลอบวางระเบิด การยิงครู ประชาชน เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ วางเพลิงสถานที่ราชการ บ้านเรือนของประชาชนและ สาธารณสมบัติอื่นๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ประชาชนทั่วประเทศได้รับรู้จากสื่อมวลชนทุกแขนงมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่มีแนวโน้มว่าจะยุติ แคมมีความรุนแรงทวีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งมีผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้เป็นจำนวนมาก ซึ่งในจำนวนนั้น



ส่วนใหญ่จะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นครูมีจำนวนทั้งสิ้น 159 คน (บุญสม ทองศรีพราย, 2556) ครูส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่มีความหวาดผว ไม่กล้าไปโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนขาดขวัญกำลังใจและไร้ที่พึ่งทางการจัดการศึกษา ดังที่ปริยาพร วงศ์อนุดรโรจน์ (2547) ได้กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงานลาออกซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ สอดคล้องกับทวนโรธนา โต๊ะนิเต (2550) กล่าวว่าขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้าม คือการสร้างความสนใจเกิดขึ้นในองค์กร

จากรายงานประจำปี 2555 ของศูนย์อำนวยการบริหารชายแดนภาคใต้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ไม่สงบ ทำให้โรงเรียนปิดทำการสอน หรือครูสอนไม่เต็มที่ เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา จากผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2554 และปี 2555 ปรากฏว่ามีคะแนนต่ำกว่าพื้นที่อื่น กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2551) จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแม้ว่าจะประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาทางการศึกษาและบำรุงขวัญครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเร่งปฏิรูปการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุขต่อไป ดังนั้นครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเพื่อให้ครูรู้สึกอุ่นใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

สำหรับการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,076 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นครู สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา จำนวน 355 คน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ฝ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (.05)

แทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + 3,076(0.05)^2} \\ &= 354.78 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 355 คน

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแบ่งดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	56	348	40
ขนาดกลาง	98	1.409	163
ขนาดใหญ่	59	1,319	152
รวม	212	3.076	255

2.3 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประมวลแนวคิดที่ได้ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert-list)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ตอนที่ 4 เป็นการหาความสัมพันธ์ของแบบสอบถามระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในรูปความเรียง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

และพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวกแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นไปในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามกันหรือผกผัน

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา และศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ตามแบบของลิเคอร์ท

2.2 นำแบบสอบถามฉบับที่สร้าง เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง รับคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลอง (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หน่วยงานที่ให้การทดลองเครื่องมือ ได้แก่ สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1 จำนวน 25 โรงเรียนครู จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

2.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ แล้วมาตรวจให้คะแนนและหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928 และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้ง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน รวม 212 โรงเรียน
2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 355 ชุด แจกให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา รวม 212 โรงเรียน จำนวน 355 ชุด และขอรับคืนภายใน 7 วัน
3. รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายในเวลาที่กำหนด ปรากฏว่าส่งไปจำนวน 355 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. จากนั้นนำแบบสอบถามที่รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามและสถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาปีการศึกษา 2556 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.83$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับขวัญและกำลังใจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาในภาพรวมและรายด้านพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.47$) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	รวม
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.52**	.63**	.31**	.34**	.57**	.60**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.55**	.68**	.32**	.32**	.59**	.62**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.58**	.72**	.40**	.40**	.59**	.68**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.56**	.76**	.36**	.39**	.61**	.67**
เฉลี่ยรวม	.59**	.74**	.36**	.38**	.63**	.68**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.68^{**}$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกคู่ ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.74^{**}$) และมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.63 - 0.74

เมื่อพิจารณาตามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.60^{**}$) และพิจารณาตามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.31 - 0.63

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.62^{**}$) และพิจารณาตามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.32 - 0.67

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.68^{**}$) และพิจารณาตามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 - 0.72



อภิปรายผล

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภา อัครพงศ์พันธุ์ (2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 และพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนจิต รักเถาว์ (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา พันธวิไล (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากนอกจากนี้สมพร จำปานิล (2549) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ใน ระดับมากสมาลี ละม่อม (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการทำงานเป็นทีม มีอุดมการณ์ในการทำงาน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อและแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูให้รับผิดชอบเอาใจใส่ในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับอาคม วัตโธสง (2547) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่มโดยพฤติกรรมของเขาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้อยตาม ตลอดทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นอกจากนี้สิบศักดิ์ ไกรนรา (2550) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าบทบาทสำคัญในองค์กร โดยใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้



ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อภิรัฐ ชุนยาปี (2553) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสภาวะความไม่สงบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร นันตระกูล (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 10 ผลการศึกษารายงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ วิลาวัลย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษารายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรอมือลี มัสกอตอ (2551) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและสามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเอง ทำให้สามารถกำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งเหมาะสมสอดคล้องและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 2553 ที่ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ โดยยกฐานะให้สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล รวมทั้งมีการกระจายอำนาจในด้านการบริหารจัดการให้แก่สถานศึกษามากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.632^{**}$) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย เพือกสีทอง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์



ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งมาจากบุคคลที่มีคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงาน แสดงเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ตัดสินใจในการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักนิติธรรม ผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ยอมรับในความคิดเห็นของร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนการดำเนินงานและเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษานอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ยังได้กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีเจตนารมณ์เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัว สามารถบริหารได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารมีอำนาจในการบริหารมากขึ้นภายใต้กรอบกฎหมาย ทั้งงานวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานโดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หาวิธีการให้ขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงส่งผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ควรเพิ่มระดับการปฏิบัติให้มากขึ้นดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารควรพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเรื่องค่านิยมและความเชื่อที่ผู้ร่วมงานคิดว่าสำคัญที่สุดเพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเอง และผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เสนอแนะการจัดการบริหารงานเพื่อเมื่อครูผู้สอนมีปัญหามีความสามารถที่จะให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำต่างๆ



2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางานให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษา เพื่อพัฒนางาน และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารรับรู้ถึงความต้องการและตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และผู้บริหารให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารควรเพิ่มระดับการปฏิบัติให้มากขึ้นดังนี้

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานศึกษาของท่านมีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการและท่านมีภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา

6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพทันต่อเหตุการณ์เสมอ

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ท่านได้รับความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

สำหรับด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญยิ่งขึ้นดังนี้

8. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

พื้นที่ในเขตบริการของโรงเรียนท่านมีโอกาสมากที่จะมีการก่อการร้ายและท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สินในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเงินเดือนและสวัสดิการของท่าน

ในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะการณ์ปัจจุบัน



2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น และควรศึกษาวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและมีการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : ม.ป.พ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชวนชิต รักเถาว์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์

ถ้วนโรสนา โต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญสม ทองศรีปราย. (2556). *รำลึกครูวีรชนชายแดนใต้ ครั้งที่ 4*. ยะลา : สมาพันธ์ครูสามจังหวัดชายแดนใต้.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประดิษฐ์ วิลาวลย์. (2547). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประภา อัครพงษ์พันธุ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2*.

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พงษ์ศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา*. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
- รอมือลี มัสกอตอ. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตนา พันธุ์วิไล. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2551). *รายงานประจำปี*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สมควร นันตระกุล. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สมพร จำปานิล. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมหมาย เพือกสีทอง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- สุชาติ บำรุงสุข. (2550). *วิกฤติได้สู้ด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา*. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุเทพ พงศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สืบทัดดี ไกรนรา. (2550). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- อภิรัฐ ขุนยาบี. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาคม วัดโสมง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.