

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาต้ง กระบี่*

RELATIONSHIPS BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
ADMISTRATORS AND JOB SATISFACTION OF TEACHERSUNDER
THE SECONDARY EDUCATIONALSERVICE AREA OFFICE TRANG KRABI

นวลอนงค์ ฟุ้งเฟื่อง

Nualanong Fuagfnuang

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
Master of Education Program in Educational Administration, Southern College of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: nualanong2123@gmail.com

วันที่รับบทความ : 7 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 13 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2569

Received 7 February 2026; Revised 13 February 2026; Accepted 15 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม การรับรู้ของครู 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาต้ง กระบี่ จำนวน 317 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็น สัดส่วน สองขั้น ตอนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น

Citation:



* นวลอนงค์ ฟุ้งเฟื่อง. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้ง กระบี่. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 4(1), 1260-1279.

Nualanong Fuagfnuang. (2026). Relationships Between Transformational Leadership Of Admistrators And Job Satisfaction Of Teachersunder The Secondary Educationalservice Area Office Trang Krabi.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(1), 1260-1279.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งสองตัวแปร มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .988 และ .979 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 69.70 (Adjusted R² = .697) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสำหรับทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ .491, .577, -.510 และ .366 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, ความสุขในการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to examine: (1) the transformational leadership of school administrators as perceived by teachers; (2) teachers' work happiness; (3) relationships between administrators' transformational leadership as perceived by teachers and teachers' working happiness; and (4) construct a regression equation for teachers' working happiness based on the components of administrators' transformational leadership as perceived by teachers. The sample consisted of 317 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, selected by using a two-stage proportional stratified random sampling based on school size. The data collection instrument was a five-point rating scale questionnaire for both variables, with consistency indices ranging from .80 to 1.00, and the reliability coefficients of .988 and .979 respectively. The

data analysis statistics comprised mean, standard deviation, Pearson's correlation, multiple correlation, and multiple regression.

The findings revealed that: (1) the overall transformational leadership of school administrators, as perceived by teachers, was at a good level, with idealized influence showing the highest mean score; (2) teachers' working happiness was at a very good level; (3) administrators' transformational leadership as perceived by teachers was positively correlated with teachers' working happiness at .001 level of significance ($r = .790$); and (4) the combination of administrators' transformational leadership could explain 69.70% of the variance of teachers' working happiness (Adjusted $R^2 = .697$). The standard regression coefficients for predicting teachers' working happiness were .491 for idealized influence, .577 for inspirational motivation, $-.510$ for intellectual stimulation, and .366 for individualized consideration, respectively.

Keywords: Transformational Leadership, Working Happiness

บทนำ

ในยุคที่โลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และความเชื่อมโยงระดับสากล การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคม มิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการ หากแต่ต้องมุ่งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ธนากร สมิทธิ์, 2565, น.82) การบริหารการศึกษาในบริบทดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียนอย่างรอบด้าน

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความผูกพันในการทำงาน (Burns, 1978; Bass & Avolio, 1994) อย่างไรก็ตามงานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูยังคงได้รับผลกระทบจากภาระงาน ความเครียด และการขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและ

คุณภาพการจัดการเรียนการสอน (Hakanen et al., 2021; Bakker & Demerouti, 2022) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนว่ารูปแบบการบริหารที่ยังเน้นโครงสร้างและงานธุรการเป็นหลัก อาจไม่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ รับผิดชอบสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 44 โรงเรียน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเชิงบริหารในพื้นที่พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังขาดการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในเชิงปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้ครูประสบภาวะความเหนื่อยล้า ความเครียด และมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งอาจกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความต่อเนื่องในวิชาชีพครูในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมความสุข แรงจูงใจ และศักยภาพในการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบการศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation study)

ประชากรในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง กระบี่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,343 คน (Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, 2024) กลุ่มตัวอย่างกำหนดตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน คือ 331 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และ (2) สุ่มรายชื่อครูผู้สอนจากโรงเรียนที่ถูกเลือกตามสัดส่วนจนได้จำนวนครบตามเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) และตอนที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสูตร Cronbach's Alpha (Ounaronloet, 2011)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบัง

กระบี่ พร้อมทั้งแนบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.77

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์การแปลผลระดับ 5 ระดับ (Silcharu, 2007)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แล้วเทียบกับเกณฑ์การแปลผลระดับ 5 ระดับ (Silcharu, 2007)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ (Vanichbancha, 2018)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีการ Enter Regression และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้องค์ประกอบทุกตัวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งหมดเป็นตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 317 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการ ปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.60	.50	ดีมาก	4
2	ด้านความรักในงาน	4.69	.42	ดีมาก	1
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.64	.48	ดีมาก	2
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.63	.47	ดีมาก	3
	โดยรวม	4.64	.43	ดีมาก	

จากตารางที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.64$, S.D = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน ความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ดี มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D = .42) รองลงมา ด้านความสำเร็จในงาน คือ ($\bar{x} = 4.64$, S.D = .48) ตามลำดับ ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.63$, S.D = .47) และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.60$, S.D = .50)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระบี่ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร (X) ความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู (Y)	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Y1)	ด้านความรักในงาน (Y2)	ด้านความสำเร็จในงาน (Y3)	ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Y4)	ความสุขในการทำงานของ ครู รวม (Y)
ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ (X ₁)	.712***	.731***	.774***	.715***	.798***
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.753***	.645***	.759***	.776***	.794***
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.642***	.589***	.688***	.634***	.699***
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (X ₄)	.649***	.616***	.688***	.687***	.723***
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร รวม (X)	.723***	.675***	.752***	.737***	.790***

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .616 - .798 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากับ .753, .641, .759 และ .776 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้าน

ความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากับ .642, .589, .688 และ .634 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากับ .649, .616, .688 และ .687 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากับ .649, .616, .688 และ .687 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ระเบียบ ผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

Mode	ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardize		Standardize		t	p
		d	Coefficients	d	Coefficients		
l		b	Std. Error	β			
1	(Constant)	1.944	.101			19.244***	.000
	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1)	.290	.049	.419		5.962***	.000

ด้านการสร้างแรง	.385	.058	.577	6.591***	.000
บันดาลใจ (X ₂)					
ด้านการกระตุ้นทาง	-.297	.056	-.510	-5.299***	.000
ปัญญา (X ₃)					
ด้านการคำนึงถึงความ	.220	.045	.366	4.855***	.000
เป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)					

$$R = .873^a \quad R^2 = .701 \quad R^2_{adj} = .697 \quad F = 182.646$$

a. Dependent Variable: ความสุขในการปฏิบัติงานของครู

*** ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูเป็นตัวพยากรณ์ และความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรตาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ $R = .873$ สามารถร่วมกันพยากรณ์ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 69.70 (Adjusted $R^2 = .697$) มีการคาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ 182.646 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .290, .385, -.297 และ .220 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) .419, .577, -.510 และ .366 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ทุกตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($p = .000$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($p = .000$) การกระตุ้นทางปัญญา ($p = .000$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($p = .000$) เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Y' = 1.944 + .290X_1 + .385X_2 - .297X_3 + .220X_4$$

เมื่อ Y' คือ คะแนนพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรตาม

A คือค่าคงที่ (Constant) ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

X_1 คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

X_2 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

X_3 คือ การกระตุ้นทางปัญญา

X_4 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$Z'_Y = .419Z_1 + .577Z_2 - .510Z_3 + .366Z_4$$

เมื่อ Z'_Y คือ คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม

Z_1 คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

Z_2 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

Z_3 คือ การกระตุ้นทางปัญญา

Z_4 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ทั้งนี้อาจจะเนื่องด้วยจากความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่ปรับตัวตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยได้พัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันกระแสโลก นำไปสู่การสร้างมุมมองและแนวคิดใหม่ ๆ ที่ทันสมัยต่อผู้บริหารและยังได้ส่งเสริมในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่ จนทุกคนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนภายใน ทำให้ทุกคนเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำและทุ่มเทเพื่อยกระดับคุณภาพงานให้บรรลุมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561, น. 72) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และปียมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เป็นต้นแบบที่ครูสามารถยึดถือ ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจต่อผู้นำ ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถของตน จึงสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงเจตนาารมณ์ในการผลักดันการทำงานให้มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร อินธนู (2566, น. 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ปียมาภรณ์ โตชะนิก และอำนวย ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และปลุกพลังในการปฏิบัติงานให้แก่ครู โดยส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญ และความหมายของบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ ผลงาน และความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ตามความรู้ ความถนัด และความสนใจ ส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ จนนำไปสู่ผลสำเร็จของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปียมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ มงคล เกิดลาภ (2561, น. 79) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับดีทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มองหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในศักยภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565, น. 122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู ดูแลเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความต้องการ ความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยง คอยชี้แนะและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง รวมถึงเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ มงคล เกิดลาภ (2561, น. 83) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ อานนท์ แสนภูวา (2565, น. 123-124) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีทุกข้อ

2. การศึกษาความสุขในการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ส่วนใหญ่มีความรักและผูกพันกับงาน ประสบความสำเร็จในหน้าที่ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี บรรยากาศการทำงานเป็นมิตร มีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ สนุกสนาน กระตือรือร้น และเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ทองดี (2567, น. 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ความสำเร็จในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ความรักในงาน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560, น. 139) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ก่อให้เกิดมิตรภาพและบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งผลให้รู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการทำงานท่ามกลางผู้ร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐิธร ศรีรักษา (2565, น. 54) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนวย ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2.2 ด้านความรักในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ มองเห็นคุณค่าและความหมายของงาน รู้สึกผูกพันและทุ่มเทกับหน้าที่ที่ได้รับ มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของการ

ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความยินดีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน รู้สึกประทับใจและเพลิดเพลิน และมีความสุขเมื่อได้ทำงานด้วยความเต็มใจและความตั้งใจจริง ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวี สุขห่อง (2560, น. 42) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เช่นเดียวกับ ฌติธร ศรีรักษา (2565, น. 107) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรักในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณารายข้ออยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจจากการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีโอกาสแสดงศักยภาพผ่านงานที่ทำทยอยได้รับอิสระในการดำเนินงาน รวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวี สุขห่อง (2560, น. 43) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ อมรรัตน์ ทองดี (2567, น. 54) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูเกิดความพึงพอใจจากการได้รับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับในด้านความรู้และความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ฌติธร ศรีรักษา (2565, น. 107) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ ปิยะมาภรณ์ โตชะนิก และ อำนาจ ทองโปร่ง (2567, น. 6) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .790^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารควรปรับรูปแบบการบริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เสียสละ และใส่ใจในความแตกต่างรายบุคคล จะทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ ยอมรับความสามารถ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งผลให้ครูเกิดความรักในงาน ตั้งใจทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดี และได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ โตชนะก และ อำนาจ ทองโปร่ง (2567, น. 11) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ส่งผลให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ พิลาจันทร์ (2561, น.42) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

4. ผลการศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.79 ($R^2 = .697$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .790 ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐานไว้ เมื่อพิจารณาแล้วตัวพยากรณ์ที่มีค่าทำนายสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ทองดี (2567, น.60) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้น ผู้ศึกษามีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาในการทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1.1 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูมากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และปัญหาเฉพาะบุคคลอย่างจริงจัง พร้อมทั้งจัดการนิเทศและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับลักษณะงานและศักยภาพของครูแต่ละคน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูให้หลากหลายและสอดคล้องกับความสนใจและความถนัด เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครูอย่างเต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิผลทางการศึกษา 1.2 จากผลการวิจัย ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสื่อสารและความร่วมมือภายในองค์กร โดยสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน 1.3 จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ดังนั้น

ผู้บริหารมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและมั่นคง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้แก่ครู การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาในภาพรวม

1.4 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ เมื่อพิจารณาแล้วตัวพยากรณ์ที่มีค่าทำนายสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู โดยควรรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนตามศักยภาพที่หลากหลาย ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์ชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู อีกทั้งควรกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาความคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- ปราโมทย์ ศรีธนะ. (2564). การศึกษาทางสังคมและวัฒนธรรมในโลกที่เปลี่ยนแปลง. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนากร สมिति. (2565). การศึกษากับพัฒนาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- สมหมาย, พ. (2564). การศึกษากับพัฒนาอาชีพครู: บทบาทและความสำคัญในสังคมการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษา, หน้า 57-59.
- สุชาติดา, ช. (2566). การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรการศึกษาและผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิจัยการศึกษา.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 1-15. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2022-0498>.
- Bass, B. M.; & Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2021). The role of work resources in burnout and engagement: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 751-763.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive and productive work environment, *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-659.