วารสารปราชญ์ประชาคม
ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2568
Journal of Scholar Community
Vol.3 No.6 November-December 2025

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

พิมพ์วิภา ปรีชาโชติ [1*]
หิฏา สมบูรณ์ [2]
เริงวิชญ์ นิลโคตร [3]

รับบทความ: 24 มิถุนายน 2568 แก้ไขบทความ: 23 กรกฎาคม 2568 ตอบรับบทความ: 28 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความสุขในการทำงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,014 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีค่า 0.76 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 57.00 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.32 + 0.19 X_1 + 0.17 X_3 + 0.21 X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.27 Z_{x1} + 0.20 Z_{x3} + 0.25 Z_{x4}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษา ความสุขในการทำงานของครู

[1-3] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย
[*] อีเมล: 6626141021@rbru.ac.th

Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Happiness in the Workplace of Teachers Under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Pimwipa Preechachote [1*]
Lita Somborn [2]
Reongwit Nilkote [3]

Abstract

This research article aimed to 1) examine the level of transformational leadership of school administrators, 2) examine the level of happiness in the workplace of teachers, 3) explore the relationship between transformational leadership of school administrators and happiness in the workplace of teachers and 4) predict equation of the transformational leadership of school administrators that influences the happiness in the workplace of teachers. This is a quantitative research study with a population of 1,014 teachers and a sample size of 285, determined using the Krejcie and Morgan table. The data collection tool used is an online questionnaire. The statistics used for analysis include percentages, means, standard deviations, Cronbach's alpha coefficient, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed the following: 1) The overall level of transformational leadership of school administrators as well as by specific dimension, was found to be at a high level. 2) The overall level of happiness in the workplace of teachers as well as by specific dimension, was at a high level 3) There is a highly significant positive correlation between the transformational leadership of school administrators and happiness in the workplace of teachers at the 0.01 statistical significance level, with a Pearson correlation coefficient of 0.76. 4) The transformational leadership of school administrators had a statistically significant effect on happiness in the workplace of teachers at the 0.01 level, accounting for 57.00% of the variance. The regression equation for predicting job satisfaction based on raw scores is: $\hat{Y} = 1.32 + 0.19\ X_1 + 0.17\ X_3 + 0.21\ X_4$ and the regression equation for predicting happiness in the workplace of teachers based on standardized scores is: $\hat{Z}y = 0.27\ Z_{x1} + 0.20\ Z_{x3} + 0.25\ Z_{x4}$

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Happiness In The Workplace Of Teachers

[1-3] Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand
[*] Email: 6626141021@rbru.ac.th

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม “ทรัพยากรมนุษย์” ได้กลายเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ แนวนโยบายของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนอย่างชัดเจนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นการพัฒนาทักษะแรงงาน การส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน และการเตรียมความพร้อมของคนไทยในทุกช่วงวัย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แนวนโยบายนี้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งส่งเสริมคุณลักษณะของพลเมืองที่ดี ทักษะชีวิต และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 หนึ่งในปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ “ความสุขในการทำงาน” ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพ การอยู่รอดในอาชีพ และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมความสุขในการทำงานจำเป็นต้องพึ่งพากลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) รวมถึงการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะในบริบทของครู ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560; พิมพ์วิภา ปรีชาโชติ และคณะ, 2567)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครู และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในทุกมิติ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูรู้สึกว่างานมีความหมาย และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม (Avolio & Bass, 1999; Schein, 2010; Kotter, 1996) ลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีความสอดคล้องกับความต้องการของยุคปัจจุบัน ที่ต้องการผู้นำที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้ยืดหยุ่นและก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม ปัญหาการลาออกของครูโดยเฉพาะครูรุ่นใหม่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่เปลี่ยนรูปแบบการสอนจากออนไซต์เป็นออนไลน์ ส่งผลให้ครูต้องปรับตัวอย่างมากและแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น (มติชนสุดสัปดาห์, 2566) ปรากฏการณ์นี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครู เนื่องจากความเครียดที่สะสมอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า ความเหนื่อยล้า และการตัดสินใจลาออกในที่สุด ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตระบุว่าปี 2567 มีผู้เข้ารับการประเมินสุขภาพจิตตนเองมากถึง 850,000 คน พบว่าร้อยละ 15.4 มีภาวะเครียดสูง ร้อยละ 17.2 เสี่ยงซึมเศร้า และร้อยละ 10.6 เสี่ยงฆ่าตัวตาย ปัญหาสุขภาพจิตส่งผลต่อการสูญเสียแรงงานทั่วโลกถึง 12 พันล้านวันต่อปี (กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ในบริบทของครู ความสุขในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพในหน้าที่ แต่ยังเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตใจและคุณภาพชีวิตโดยรวม (ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ, 2560; ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง, 2562) นอกจากนี้ยังมีรายงานว่า ครูเป็นอาชีพที่มีภาวะความเครียดจากการทำงานสูง เนื่องจากภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่น การจัดทำรายงานการประเมิน และ

การตอบสนองต่อการสื่อสารออนไลน์ที่รวดเร็ว (ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ, 2563) ความสำคัญดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแนวทางการแก้ปัญหาซึมเศร้า (ชุติมา ชิดกระโทก และคณะ, 2567) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบรรเทาความเครียด และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจและพลังในการปฏิบัติงาน

บริบทพื้นที่จังหวัดจันทบุรีถือเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ทั้งในเขตเมืองและชนบท (สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี, 2566) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย ความมั่นคง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567) ในการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสุขในการทำงาน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับนักเรียนในที่สุด ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศในระยะยาว (Skaalvik & Skaalvik, 2011) จากสภาพปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และความสุขในการทำงานเป็นพื้นฐานในการออกแบบการวิจัย เพื่อนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล แรงจูงใจ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Yukl and Gardner, 2020) โดยภาวะผู้นำไม่ใช่เพียงบทบาทของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งมีรากฐานจากบริบทและเป้าหมายขององค์กร อาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ (Yukl and Gardner, 2020) แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องทั้งด้านการกระทำและคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ทัชชกร แสงทองดี (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจในการกระตุ้นและชี้นำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดเพียงแค่กระบวนการทำงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณลักษณะเด่นของผู้นำ เช่น ความฉลาดทางสติปัญญา คุณธรรม ความพากเพียร การจูงใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการมองโลกในแง่บวก ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในกลุ่ม

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่ช่วยชี้นำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว สื่อสารเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเชื่อมั่นในกลุ่ม อีกทั้งยังต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จร่วมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) คือแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามตลอดจนช่วยให้พวกเขาเห็นคุณค่าในงาน พร้อมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม (Bass & Riggio, 2006) ผู้นำยังสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ตามเมื่อเผชิญกับอุปสรรค ทำให้เกิดความไว้วางใจและแรงบันดาลใจที่จะทำงานเกินความคาดหมาย (Yukl & Gardner, 2020) ชี้ว่าผู้นำเชิงปฏิรูปมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงความคิดของผู้ตาม ให้เห็นว่างานมีคุณค่า และส่งเสริมความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ขณะที่ พนิตนาฏ ชำนาญเสือ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยสร้างการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยชักนำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและสังคม พีรพัฒน์ วาณิชยชาติ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2560) กล่าวว่าผู้นำลักษณะนี้ผลักดันความพยายามและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน รัตนา งิ้วแหลม และคณะ (2563) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเน้นการสร้างบารมี อิทธิพล และแรงจูงใจที่คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล และสนับสนุนให้ผู้ตามแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

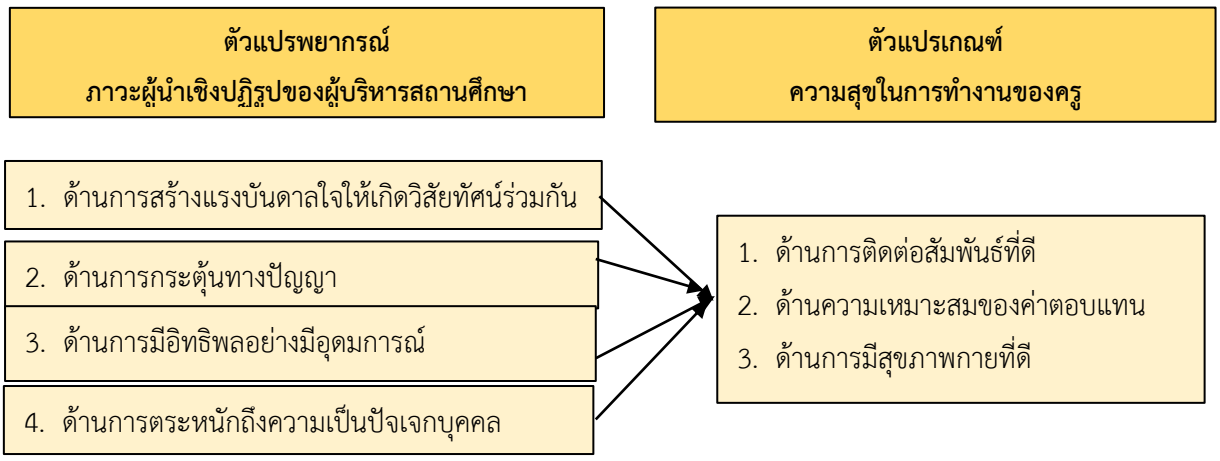
สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้งานที่มอบหมายมีความหมายและมีความสำคัญต่อทั้งตัวครูและสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน คือภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนทำ โดยมีทั้งความรู้สึกด้านบวกและลบซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยแวดล้อมของงาน ความสุขนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสบายกายสบายใจ ปราศจากความกดดัน และสามารถทำงานได้อย่างตั้งใจพร้อมความภูมิใจในผลลัพธ์ (ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์, 2560) อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับความสนุกในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง, 2562) นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความรักในงาน ความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และแรงจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความผูกพัน ความภักดี และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมักมีทัศนคติเชิงบวก และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านผลงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุปว่า ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกในทางบวก เช่น ความพึงพอใจ ความสนุก ความภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสภาวะนี้จะส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การศึกษา 2567 จำนวน 1,014 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม จากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. ด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

4. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน หาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC มีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

5. ด้านการเก็บข้อมูลการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ฉบับ ขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการปิดรับการตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้รับข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบ 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ที่	ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ (n=285)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.98	0.48	มาก	4
2.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.01	0.45	มาก	3
3.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.41	มาก	2
4.	ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.41	มาก	1
รวม		**4.06**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.41) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.45) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.48)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความสุข (n=285)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี	4.25	0.38	มาก	2
2.	ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน	4.02	0.48	มาก	3
3.	ด้านการมีสุขภาพกายที่ดี	4.22	0.34	มาก	1
	รวม	**4.16**	**0.35**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการมีสุขภาพกายที่ดี ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.34)

รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.38) ส่วนด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.48)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.00	0.74**	0.66**	0.57**	0.87**	0.66**
X_2		1.00	0.73**	0.66**	0.91**	0.67**
X_3			1.00	0.67**	0.87**	0.66**
X_4				1.00	0.82**	0.64**
X					1.00	0.76**
Y						1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.76) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.32	0.15		8.73**	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_1)	0.19	0.04	0.27	4.46**	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	0.17	0.05	0.20	3.17**	.002
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.21	0.05	0.25	4.40**	.000
R = 0.76 R^2 = 0.57 Adjust R^2 = 0.57 S.E.est =0.23 a = 1.32 F = 93.923 ** Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ถดถอย (Enter Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 57.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.19 0.17 และ 0.21 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.27 0.20 และ 0.25 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.76 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 57.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.23 และนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.32 + 0.19\ X_1 + 0.17\ X_3 + 0.21\ X_4$ และ

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}y = 0.27\ Z_{x1} + 0.20\ Z_{x3} + 0.25\ Z_{x4}$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เปลี่ยนไป 0.19 0.17 และ 0.21 หน่วยตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร การให้การสนับสนุนเฉพาะราย และการให้เกียรติในศักยภาพของครู ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อความรู้สึกมีคุณค่าและความสุขในการทำงาน (เถลิงศักดิ์ อาจธรรม และคณะ, 2565) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการบริหาร (พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม, 2567) นอกจากนี้ยังพบว่าการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีระดับคะแนนสูง สะท้อนถึงความสามารถในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม และการกำหนดทิศทางร่วมกับครู ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานโดยตรง โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปทุกด้านมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สุขภาพกายที่ดี ซึ่ง

สะท้อนถึงความตระหนักของครูในการดูแลสุขภาพ และบทบาทงานที่ต้องใช้พลังงานและความกระตือรือร้น โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา (Virgana & Fitriani, 2025) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความเครียด และเพิ่มความสุขในชีวิตประจำวัน (ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์ และคณะ, 2566) ส่วนความเหมาะสมของค่าตอบแทน แม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความพึงพอใจโดยรวมเมื่อรวมกับความมั่นคงในอาชีพและโอกาสความก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจโดยเฉพาะในกลุ่มครูรุ่นใหม่ ทั้งนี้ ความสุขของครูยังเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างแรงจูงใจ ซึ่งช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและกำลังใจในการทำงาน (พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม, 2567)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีเป้าหมายในงาน มีบทบาทในองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข (พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม, 2567) การกระตุ้นทางปัญญาช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้คิดวิเคราะห์ และแสดงออกอย่างอิสระ ซึ่งสัมพันธ์กับการเติบโตทางวิชาชีพ (เถลิงศักดิ์ อาจธรรม และคณะ, 2565) ขณะที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยทางจิตใจในองค์กร (ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2562) นอกจากนี้ งานวิจัยของอะคาร์ และอัสทูเนอร์ (Akar & Ustuner, 2019) ในประเทศตุรกี และวิลสัน และคณะ (Wilson et al.,2023) พบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวกและเพิ่มแรงจูงใจในองค์กร สะท้อนบทบาทสำคัญของผู้นำในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของครูอย่างยั่งยืนผ่านวิสัยทัศน์ การยึดมั่นในอุดมการณ์ และความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากร

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้นำที่มีคุณลักษณะในการสร้างแรงบันดาลใจ ยึดมั่นอุดมการณ์ และให้ความสำคัญต่อความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ระดับความสุขของครูได้อย่างชัดเจน ลักษณะเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดแรงจูงใจ ความภูมิใจในวิชาชีพ และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร (พีรพัฒน์ วาณิชยชาติ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2560) การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเคารพในศักยภาพของครูแต่ละคน ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจและแรงขับภายใน ซึ่งมีผลลดความเครียดและการลาออกจากวิชาชีพ (ปฏิมา ถนิมกาญจน์ และคณะ, 2561) งานวิจัยต่างประเทศของอัคเดมีร์ (Akdemir, 2020) โคชคุน และคณะ (Coskun et al., 2023) สนับสนุนว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรม ความมุ่งมั่น และการผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของ

ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับวิลสัน และคณะ (Wilson et al., 2023) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ผลได้ถึงร้อยละ 57.00 แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ วิสัยทัศน์ร่วมกันที่ผู้บริหารสื่อสารกับครูอย่างชัดเจนทำให้เกิดเป้าหมายร่วมในองค์กร ซึ่งสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและนำไปสู่ความสุขในงาน ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นต้นแบบที่ครูยึดถือ ส่งผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน การใส่ใจในความแตกต่างเฉพาะบุคคล ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเคารพในบทบาทของตน ผลการวิจัยนี้ สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของครู ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในระยะยาวว่ามีผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างไรในช่วงเวลาหลายปี เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผลการวิจัยเมื่อมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กระทรวง.

กรุงเทพธุรกิจ. (2567, 27 พฤษภาคม). คนไทยเจ็บป่วย มีปัญหาสุขภาพจิต 10 ล้านคน ทุกวัยเครียด ซึมเศร้าพุ่ง. *กรุงเทพธุรกิจ*, https://www.bangkokbiznews.com/health/well-being/1128702

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, *5*(2), 68-79.

ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, *9*(2), 27-28.

ชุติมา ชิดกระโทก, กมลวรรณ เจริญศิลป์, และ เริงวิชญ์ นิลโคตร. (2567). แนวทางการเสริมศักยภาพครูกับการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา: บทเรียนโรงเรียนหนองตาคงพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. *วารสารปราชญ์ประชาคม, 2*(3), 16–30.

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15*(2), 6-14.

เถลิงศักดิ์ อาจธรรม, สุดารัตน์ สารสว่าง และสุชาดา นันทะไชย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับกรอบความคิดแบบเติบโตของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนนทบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, *42*(6), 62-73.

ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, กาญจนา พิบูลย์, ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ และพวงทอง อินใจ. (2563). ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. *บูรพาเวชสาร*, *7*(1), 32-46.

ทัชชกร แสงทองดี. (2561). คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *1*(3), 137-149.

ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(2), 412-424.

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 4*(2), 117-125.

พนิตนาฏ ชำนาญเสือ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในเครือข่ายภาคกลาง 2*. *วารสารจันทรเกษมสาร, 22*(42), 53-60.

พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกขอนแก่น เขต 5*. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5), 870-887.

พิมพ์วิภา ปรีชาโชติ, วีระเดช ขำอิ่ม, ปีติยามาศ หลีวัฒนาสิริกุล, และเริงวิชญ์ นิลโคตร. (2567). แนวทางการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ: บทเรียนโครงการตลาดนัดการเรียนรู้สู่ทักษะอาชีพ. *วารสารปราชญ์ประชาคม, 2*(4), 43–59.

พีรพัฒน์ วาณิชยชาติ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2560). อิทธิพลภาวะผู้นำการปฏิรูปและการมีส่วนร่วมของนักศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการศึกษาชั้นสูงของกองทัพเรือ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, *22*(3), 41-53.

มติชนสุดสัปดาห์. (2566, 21 มิถุนายน). วิกฤต ‘ครูไม่ทน’ โบกมือลาอาชีพ...โจทย์ใหญ่...ที่รอรัฐบาลใหม่?. *มติชนสุดสัปดาห์*, https://www.matichonweekly.com/column/article_685208

รัตนา งิ้วแหลม, ศรินยา พุทธบริวาล และ ยุทธภูมิ อยู่ถมสังข์. (2563). ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ม.ป.ป*, 676-685.

ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นัฏจรี เจริญสุข และ ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *8*(1), 805-820.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สพป.จันทบุรี เขต 1*. สำนักงาน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565*). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* สำนักงาน.

สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี. (2566). *รายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดจันทบุรี ปี 2566.* สำนักงาน.

Akar, H. & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science*, *5*(1), 309-322.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 441-462.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

Coskun, B., Katitaset, S. & Arslan, P. (2023). School principals' transformational leadership behaviors as a predictor Of teachers' perceptions of organizational commitment. *Research in Pedagogy, 13*(1), 193-207.

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teachers' job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, *27*(6), 1029–1038. https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001

Virgana, V. and Fitriani, A. (2025). Transformative leadership: cultivating teacher excellence through satisfaction, environment, and self-efficacy. *Journal of Education and Learning (EduLearn), 19*(2), 1065. https://doi.org/10.11591/edulearn.v19i2.21837

Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., Mannix McNamara, P. (2023). The Impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools—A systematic review of international literature. *Societies, 13*(133), 1. https://doi.org/10.3390/soc13060133

Yukl, G. & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.