



School Administrator's Leadership Styles Organizational Climate of School Affecting Teacher Happiness

Jantaprapa Pakaya, and Taweasil Koolnaphadol

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: Jantaprapa1996@gmail.com , ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0888-3867>

E-mail: taweasil@swu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-0249-2921>

Received 05/04/2024

Revised 12/04/2024

Accepted 10/06/2024

Abstract

Background and Aims: The school are an organization established to provide education and promote learning to students. The aim is for personnel to work happily. The leadership of educational institution administrators and the organizational atmosphere in educational institutions therefore play an important role in promoting happiness in educational organizations. The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of school administrator's leadership styles, the organizational climate of the school, and the teacher happiness in school. (2) to study the relationship between school administrators' leadership styles and the organizational climate of the school and the teacher happiness in school (3) to study the leadership style of school administrator's leadership styles and the organizational climate of the school affecting the teacher happiness in school.

Methodology: The samples in this research were 361 teachers of schools in the Don Mueang District, Bangkok. Special education teachers and related teachers from 191 schools under the Don Mueang District, Bangkok. The data analysis included mean and standard deviation. To test the hypothesis, this study used the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation, and multiple Regression Analysis-Enter Method.

Conclusion: The research results were as follows: (1) the level of the leadership style of school administrators' leadership styles were at a high level, the level of the organizational climate of the school was at a high level, the level of teacher happiness in school was at a high level.; (2) the relationship between school administrator's leadership styles and the organizational climate of the school was related to the teacher happiness in school, with all variables having a Pearson correlation coefficient (r) ranging from -.087 to .635 (3) school administrator's leadership styles and the organizational climate of school factor together predicted the teacher happiness in school by 37.30 ($R^2 = .373$)

Keywords: Administrator's Leadership Styles; Organizational Climate; Teacher Happiness



แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครู

จันทประภา ปะกายะ, ทวีศิลป์ กุลนภาดล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมความสุขในองค์การสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

ระเบียบวิธีการวิจัย: ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 191 คน โดยได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) แล้ววิธีจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัย: 1) ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง $-.087$ ถึง $.635$ 3) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 37.30 ($R^2 = .373$)

สรุปผล : ผลวิจัยสรุปว่า ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู และแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา; ความสุขในการทำงานของครู

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปี ข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคี ประองตอง, 2561) และสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มทั้ง ในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่พอเพียง การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

จากสภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน เป็นเหตุให้การใช้ชีวิตในแต่ละวันเต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน ประชากรวัยทำงานต้องทำงานหนัก ประกอบกับความกดดันในที่ทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ภาวะเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน โดยข้อมูลของเครือข่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Solutions Network : SDSN) ขององค์การสหประชาชาติ ได้เผยแพร่รายงานความสุขโลก (World Happiness Report) ประจำปี 2566 ที่เก็บรวบรวมข้อมูลความสุขเฉลี่ยของประชากรทั่วโลก 146 ประเทศ พบว่าอันดับความสุขของคนไทยตกไปอยู่ อันดับที่ 60 ซึ่งจากรายงานความสุขโลกย้อนหลังมีข้อมูลดังนี้ ในปี 2559 ความสุขของคนไทยอยู่ อันดับที่ 32 และตกลงไป อันดับที่ 46 และ 52 ในปี 2560 และปี 2561 อันดับความสุขของคนไทยยังคงลดไปอย่างต่อเนื่อง ในปี 2562 - 2564 อยู่ อันดับที่ 54 และลดลงไปต่ำที่สุด อันดับที่ 61 ในปี 2565 (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) เป็นหลักฐานที่ยืนยันว่าปัจจุบันประชากรของไทยมีความสุขลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจก่อให้เกิดเป็นปัญหาในระยะยาวและร้ายแรงขึ้นได้ ความสุขเป็นส่วนสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีความสุขทำให้บุคคลรู้สึกถึงความพึงพอใจในชีวิต ความสุขจึงส่งผลต่อสุขภาพทั้งกายและใจ ช่วยลดความเครียด เสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและความรู้ ปรับสมดุลสภาวะจิตใจ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานแล้วมักเกิดทักษะในการจัดการความเครียดและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ความสุขจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในชีวิต

โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ปัจจุบันพบว่าครูไทยมีบทบาทหน้าที่เต็มไปด้วยแรงกดดันและความเครียดจากหลายทาง สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของครูดีจำนวน 210 รายจาก 4 ภูมิภาคเพื่อสอบถามปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ของครู ซึ่งผลสำรวจพบ 6 ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ 1) ภาระงานนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2) จำนวนครูไม่เพียงพอสอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3) ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8% 4) ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว 16.49% 5) ภาระงานที่มากเกินไป 14.33% และ 6) การขาดอิสรภาพในการจัดการสอน

10.88% (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556) โดยผลการสำรวจดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงปัญหาที่ส่งผลต่อความตึงเครียดในการทำงานของครูไทย ส่งผลให้ครูขาดเป้าหมาย แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและไม่มีความสุขในการทำงาน

ในการบริหารจัดการองค์การ บุคลากรภายในองค์การจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์การที่มีศักยภาพจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร การจัดวางระเบียบโครงสร้างและการจัดการขององค์การจะนำไปสู่บรรยากาศที่ดีในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา เมื่อบรรยากาศในองค์การดีเยี่ยมส่งผลให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญขององค์การ รักและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้งานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การด้วย เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศขององค์การที่ดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ครูจึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา เพราะการพัฒนาประชาชนในชาติจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ หากสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานของครูและบุคลากรมีคุณภาพไปด้วย (คชาวุธ ม่วงแก้ว, 2558)

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การนิเทศ ติดตาม กำกับ ช่วยเหลือ ดูแลสถานศึกษา โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียน 6 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง 2 แห่ง และขนาดใหญ่ 4 แห่ง ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีอำนาจในการบริหารจัดการของตนเอง ในบางโรงเรียนมีการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบ ขาดกระจายอำนาจ ขาดบุคลากร ขาดการประสานงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู อาจเป็นผลมาจากการบริหารจัดการ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับสภาพบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความคิด บุคลิกภาพ บทบาท ให้มีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น และปรับเปลี่ยนบรรยากาศที่ดีในองค์การสถานศึกษา ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ครูทุกฝ่ายเกิดความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู

3. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path Goal Theory of Leadership) ตามแนวคิดของเฮ้าส์และคณะ (House, 1974) โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1.1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ กำหนดเวลาในการส่งงานอย่างชัดเจน โดยคาดหวังให้ครูเข้าใจและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

1.3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้สูง ทำให้ครูต้องพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

1.4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยการให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. แนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin, 1966) ซึ่งได้เสนอแนวคิดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 6 แบบ ได้แก่

2.1) บรรยากาศแบบแจ่มใส หมายถึง บรรยากาศที่สมาชิกในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูได้ทำงานในหน้าที่ที่ตนเองชอบและถนัด เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เน้นผลงานมากนัก

2.2) บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธ์กันอย่างฉันทมิตร มีความสามัคคี ผู้บริหารสถานศึกษาคอยช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังไม่ดีมากนัก ผลงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

2.3) บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยเข้มงวดในเรื่องผลสำเร็จของงาน ไม่มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับครูมากนัก แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพราะครูได้รับรางวัลหรือประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ

2.4) บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์ฉันทมิตรสหาย โดยผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในด้านส่วนตัว แต่ครูขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และครูคอยกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งตลอดเวลา

2.5) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการออกคำสั่งและใช้อำนาจ ควบคุม ตรวจสอบ ควบคุมแบ่งการทำงานออกเป็นกลุ่ม ๆ ขาดความสามัคคี ไม่ได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

2.6) บรรยากาศแบบขี้เมษา หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ขาดความเมตตาและความคิดสร้างสรรค์ ครูเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. แนวคิดของ มาเนียร์ (Manion, 2003) ซึ่งได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู 4 ด้าน ได้แก่



3.1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การรับรู้ของครูถึงพื้นฐานความคิด ทักษะของเพื่อนร่วมงาน โดยครูพยายามสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างการทำงาน

3.2) ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่รู้สึกรักในงานที่ทำ เห็นคุณค่าของ เต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงาน

3.3) ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของครูถึงจุดมุ่งหมายของการทำงาน พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความสำเร็จถึง มีความก้าวหน้าในการทำงานและทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาสู่ความสำเร็จ

3.4) ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หมายถึง การรับรู้ของครูถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของเฮ้าส์ (House, 1974) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 แบบ คือ 1) แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2) แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และ 4) แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

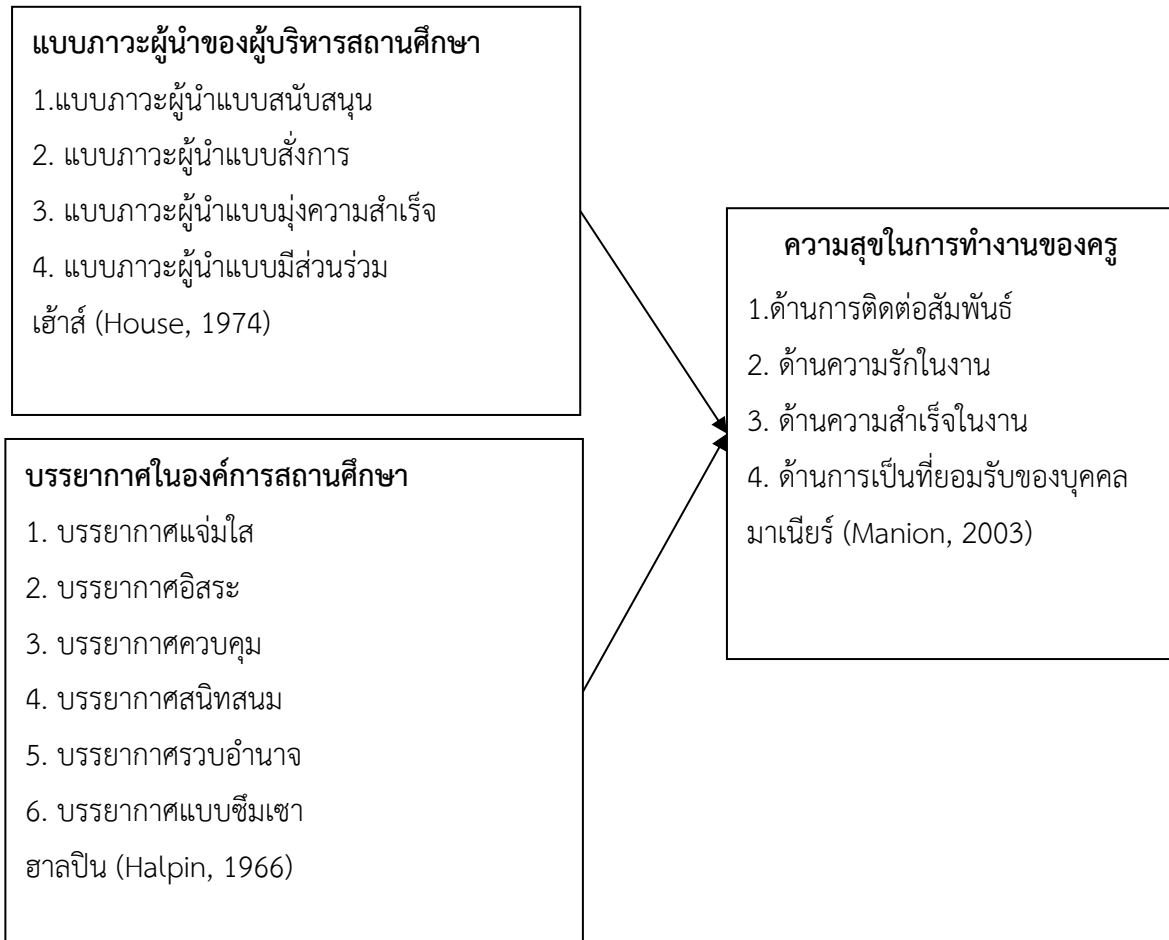
2. บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin, 1966) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 แบบ คือ 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม 5) บรรยากาศรวบอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบซีมเซา

3. ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ มาเนียร์ (Manion, 2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคล



ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 361 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 191 คน โดยได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) แล้ววิธีจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งวิทยฐานะ ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2) แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating scale) (สุวิมล ตีรกานนท์, 2551) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) บรรยากาศแจ่มใส 2) บรรยากาศอิสระ 3) บรรยากาศควบคุม 4) บรรยากาศสนิทสนม 5)บรรยากาศรวบอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบซีมิเซา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating scale) (สุวิมล ตีรกานนท์, 2551) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคล โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating scale) (สุวิมล ตีรกานนท์, 2551) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Science) หาค่าสถิติ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

3.3 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู โดยการหาพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3.4 วิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าทั้งหมด (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.45) รองลงมา แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.33) แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.33) และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

2. ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ บรรยากาศแบบอิสระ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.45) บรรยากาศแบบเข้มเขา

($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) บรรยากาศบรรยากาศแบบแจ่มใส ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.30) บรรยากาศแบบรวบอำนาจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.31) บรรยากาศแบบควบคุม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.42) และบรรยากาศแบบสนิทสนม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

3. ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.42) รองลงมา ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.38) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.37) และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

4. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู มากที่สุดคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ บรรยากาศแบบแจ่มใส และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ โดยภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) -.087 ถึง .635 โดยมีองค์ประกอบย่อยบางคู่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 37.30 ($R^2 = .373$) ซึ่งสมการทำนายนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีอิทธิพล 2 ด้าน ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา พบว่ามีอิทธิพล 2 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแบบควบคุม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศแบบรวบอำนาจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบสนิทสนม และบรรยากาศแบบซิมเซา ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. อภิปรายผลระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครู

1.1 ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเป็นผู้ที่มีทักษะของการเป็นผู้นำที่ดี มีกระบวนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนและบุคลากรทุกท่าน มีความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คุณาแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบซีเมซา บรรยากาศบรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบควบคุม และบรรยากาศแบบสนิสนม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและรูปแบบโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีโดยการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ จึงมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ สีนาม (2563) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ วิฬาสวรรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู รับรู้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีความเสียสละและเมตตาแก่ผู้อื่น นอกจากนี้ครูยังมีการปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถของตนเอง มีการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพรรณ ดิษฐ์เสน (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. อภิปรายผลความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2.1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานโดยใช้ภาวะผู้นำมาในบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหลักในการบริหาร มีภาวะผู้นำที่



มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีค่านัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีค่านัยสำคัญได้แก่ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

2.2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ในด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนับสนุน บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบเข้มเซา ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ บรรยากาศในองค์การสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู หากสถานศึกษาใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีความสุขและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชทร ศรีรักษา (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. อภิปรายผลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

3.1 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจแก่ครูในการทำงาน มีการดูแลเอาใจใส่มากกว่าการควบคุมสั่งการ ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงสามารถนำพาองค์กรของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จันทร์สี (2557) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านผู้นำองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ครูจะมีความสุขได้ เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคนและงานได้อย่างลงตัว

3.2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานของครู โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonkhoklam et al (2023) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อ



ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ตราด พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและ
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

3.3 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านบรรยากาศแบบควบคุมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
ครู ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านบรรยากาศแบบควบคุมส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของครู อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้น
เรื่องความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุม ประเมินผลและติดตามงานอย่าง
ใกล้ชิด และเป็นผู้กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม (2559)
ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าแบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส
ด้านบรรยากาศแบบ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม และด้านบรรยากาศแบบสิทธิสนม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1

3.4 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครู ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของครู อาจเป็นเพราะบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร บริหารงานแบบควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานของครู
อย่างใกล้ชิด สมชาย คบขุนทด และคณะ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานใน
คอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานคอนโดมิเนียมในจังหวัดภูเก็ตมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนั้นกองการศึกษา
สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำให้มี
มากขึ้น โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ และแบบภาวะผู้นำแบบมุ่ง
ความสำเร็จ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ระดับมากจำนวน 5 ข้อ ดังนั้นกองการศึกษา
สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในปฏิบัติงานให้มาก โดยเฉพาะ
บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบชิมชเวา บรรยากาศบรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบรวบอำนาจ

บรรยากาศแบบควบคุม และบรรยากาศแบบสนิสนม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน ดังนั้นกองการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงานของครู ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคล ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจต่อแบบภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเพื่อให้ปัจจัยเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาความสุขในสถานศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยแบบผสมผสานวิธี เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปปรับใช้ได้เหมาะสมตามบริบท
3. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้และพัฒนาต่อให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เมธาพร เชื้อหอม. (2559). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). *ส่องความสุข-สุขภาพจิตคนไทย วันนี้อย่างสบายดี หรือไม่*. Retrieved from: <https://www.thairath.co.th/scoop/infographic/2350610>
- กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คทาฐ ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.



- จันทร์เพ็ญ สินนาม. (2563). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนกร จันทร์สี. (2557). *ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปฐมาภรณ์ วิหาสุวรรณ. (2565). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ผกาพรรณ ดิยพเสน. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย คบขุนทด, รัชฎา พงธณกิจ และนพดล บุรณันฎ. (2562). *ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในคอนโดมิเนียม จังหวัดภูเก็ต*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 24(3), 41-56
- สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคี ประองตอง. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. Retrieved from: <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). *ทหปัญหาที่เป็นอุปสรรคของครูไทย*. Retrieved from: https://www.isranews.org/content-page/item/18823_-1628907973.html
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. Retrieved from: <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boonkhoklam, P., Nilkote, R., & Boonloy, W. (2023). LEADERSHIP OF WOMEN SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTS THE HAPPINESS IN THE WORKPLACE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL



- SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT. *Journal of MCU Nakhondhat*, 10(5), 142–152. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/269183>
- Halpin, A.W. (1966). *Theory and Research in Administration*. Macmillan.
- House, R.J., & Mitchell, T.R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, 9, 81-97.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

