



The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Happiness of Teachers in the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan

Milinn Thangjai and Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: t.milinn@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-1355-260X>

E-mail: khukrit@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-2785-8487>

Received 10/05/2025

Revised 13/05/2025

Accepted 16/07/2025

Abstract

Background and Aims: Educational change is a crucial factor that often has a direct impact on improving the quality of educational institutions and the development of their personnel. In particular, school administrators play a central role in driving such change and in creating a working environment that supports teachers' happiness. Effective and appropriate transformational leadership is a key factor in igniting inspiration and fostering teachers' work happiness, leading to the improvement of teaching quality and the enhancement of student learning outcomes. Therefore, this research aimed to 1) examine the level of transformational leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan; 2) examine the level of happiness of teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan; and 3) investigate the relationship between transformational leadership of school administrators and happiness of teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan.

Methodology: This was survey research. The samples consisted of 333 teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan, in the academic year 2024, selected through multi-stage random sampling. First, stratified random sampling was conducted using the size of educational institutions as the stratification criterion. Then, simple random sampling was performed by drawing lots without replacement. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire developed by the researcher with a Cronbach's alpha coefficient of 0.980. The data were analyzed using standard deviation (SD), and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Results: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan was at a high level (Mean = 4.11; SD = 0.81). 2) The overall level of happiness of teachers under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan was at a high level (Mean = 4.31; SD = 0.54). 3) There was a high positive relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' happiness with statistical significance at the .01 level.





Conclusion: The study found that transformational leadership of school administrators had a strong positive relationship with teachers' happiness with statistical significance at the .01 level. This reflects the importance of leaders who foster a positive working atmosphere, support continuous learning, and strengthen interpersonal relationships within the organization. Such leadership contributes to teachers' happiness, enhances their quality of life, and drives the school toward becoming a genuine learning organization.

Keywords: Transformational Leadership; Work Happiness; Relationship

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

มิลิณญ์ ต่างใจ และศีกฤทธิ์ ศีลาสัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มักส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาและหมายรวมถึงบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและเหมาะสมจึงนับเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะช่วยจุดประกายบันดาลใจและเติมเต็มความสุขในการทำงานให้กับครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 333 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ประกอบด้วย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง จากนั้นทำการการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน โดยใช้เครื่องมือที่ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11; S.D. = 0.81) 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31; S.D. = 0.54) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ .01) สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำในองค์กรที่มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ดี สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความสุขในการทำงาน; ความสัมพันธ์

บทนำ

ในปัจจุบันระบบการศึกษาของไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากนโยบายของภาครัฐและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องอย่างมีพลวัต โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การดำเนินนโยบายดังกล่าว ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและแรงกดดันจากบทบาทและภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลตามเกณฑ์ที่ซับซ้อน ตลอดจนความคาดหวังจากหน่วยงานต้นสังกัดและสังคมโดยรวม ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู (ก้านทอง บุหร่า, 2560)

ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ของผู้บริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอ้างอิงแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ซึ่งเสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่สามารถสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพของผู้ตามอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการนั้น ได้ดำเนินนโยบายขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามกรอบ 8 มิติ ได้แก่ คุณภาพ คุณธรรม ความเสมอภาค ความร่วมมือ ความทันสมัย ความปลอดภัย ความสุข และความยั่งยืน โดยเฉพาะ “ความสุข” ซึ่งถูกเน้นย้ำว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน การมุ่งเน้นความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจึงได้ดำเนินการตามแนวทางนี้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปพร้อมกับมีความสุขในการทำงานด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2566)

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมีสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งความสุขดังกล่าวไม่เพียงเป็นแรงเสริมภายในที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากยังส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในภาพรวมอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อดิเทพ เสี่ยงสาย (2565) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีบทบาทในการกระตุ้นและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อาวชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ โดยสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความก้าวหน้าและเติบโตเป็นผู้นำ พร้อมส่งเสริมความร่วมมือและการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม กระบวนการนี้ช่วยเพิ่มคุณธรรมและแรงจูงใจให้ทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่ใช้ความสามารถในการจูงใจ เพื่อสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมวัฒนธรรมและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถและเติบโต รู้สึกไว้วางใจ และตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำในลักษณะนี้เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมุ่งมั่นผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในกลุ่มและองค์กรอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจสูง และพร้อมที่จะร่วมมือกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ความหมายของความสุขในการทำงานของครู

นพพล สมศรี (2564) กล่าวถึง ความรู้สึกอันดีที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลซึ่งตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยบุคคลนั้น ๆ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น พึงพอใจ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง การได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ทำ และได้รับการยอมรับหรือเห็นคุณค่าจากผู้อื่น ส่งผลให้บุคคลมีความสุขและแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563) กล่าวถึง ความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจ สนุกสนาน และดีใจที่ครูแสดงออกต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ เกิดความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับซึ่งการยอมรับจากเพื่อนที่ร่วมกันทำงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันใน

งานที่ยังช่วยสร้างพลังผลักดันในความรู้สึกทางเชิงบวกต่อตนเองและองค์กร ส่งผลต่อครู ให้เกิดมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ริปิตย์ ทั้นเส้ง (2561) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานของคุณครู หมายถึง ภาวะที่บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุขและพึงใจกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ความสุขนี้เกิดจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน หรือประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวก ที่เกิดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และช่วยให้องค์กรเติบโตตามเป้าประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน และสร้างแนวคิดเชิงบวกให้กับกลุ่มผู้ตาม การใช้ความจริงใจ ภาษา และสัญลักษณ์ที่เหมาะสม ช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้น และผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่อนาคตที่ดีขึ้น (อดิเทพ เส้งสาย, 2565)

2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระตุ้นให้เกิดความต้องการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิธีการที่ดีกว่าเดิม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม และแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ตามตื่นตัวต่อการใช้ความรู้และปัญญาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร (อว้ชนนธ์ อิมเพ้ง, 2566)

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และเข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงานแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ผู้นำแสดงความเอาใจใส่อย่างจริงจัง สนับสนุนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในทุกระดับ พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน (ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565)

แนวคิดทฤษฎีความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของความสุขในการทำงานของครุมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีน้ำใจงาม หมายถึง การที่บุคลากรพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง การทำงานในสังคมที่มีคนหมู่มากจำเป็นต้องมีน้ำใจ เอื้ออาทร และแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (นพพล สมศรี, 2564)

2. ด้านการผ่อนคลาย หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ซึ่งเต็มไปด้วยความสนุกสนานและความสุขในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความวิตกกังวลหรือความเครียด การทำงานในลักษณะนี้ทำให้บุคคลรู้สึกผ่อนคลาย ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า (ฉฐวิณั ฉายสุวรรณ์, 2564)

3. ด้านการมีสังคมที่ดี หมายถึง การมีความรัก ความสามัคคี และความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย การมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีช่วยสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง ทำให้ผู้คนในชุมชนมีความรัก ความปรองดอง และพร้อมร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาชุมชนเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น (วัลลภ บุตรเกต, 2562)

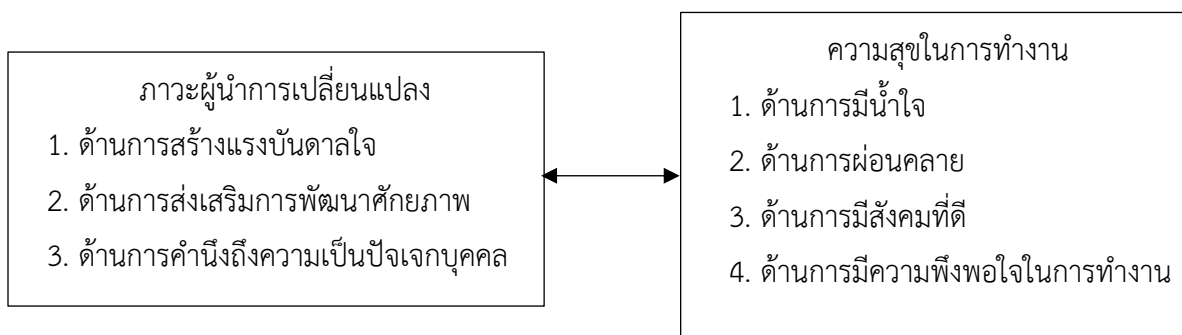
4. ด้านการมีความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงาน หมายความว่าบุคคลนั้นได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองรัก มีความสุขกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เมื่อสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าที่ตั้งไว้ และงานนั้นยังสร้างคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565, หน้า 20)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



แผนภาพ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 2,424 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูป Cohen et al. (2018, p.206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธี การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นชั้นในการแบ่งประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 11 แห่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดสถานศึกษา โดยใช้การจับสลากแบบไม่ใส่คืน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเป็นผู้ประเมิน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้อยู่ระหว่าง 0.5-1.0 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน รวม (item-total correlation) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 333 คน ในรูปแบบออนไลน์ระหว่างวันที่ 9 – 30 กันยายน 2567 ได้ข้อมูลกลับมา 333 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบมาตราส่วน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยวิธีการหาค่าสัมพัทธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์ผลของระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยวิธีการหาค่าสัมพัทธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.77	มาก	1
2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.09	0.84	มาก	2
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.87	มาก	3
รวม	4.11	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$; S.D = 0.50) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$; S.D = 0.77) คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่รองลงมา ($\bar{x} = 4.09$; S.D = 0.84) คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.08$; S.D = 0.87) คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการมีน้ำใจ	4.35	0.54	มาก	1
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.32	0.57	มาก	3
3. ด้านการมีสังคมที่ดี	4.32	0.60	มาก	2
4. ด้านการมีความพึงพอใจในการทำงาน	4.26	0.62	มาก	4
รวม	4.31	0.54	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าความสุขในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$; S.D = 0.54) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$; S.D = 0.54) คือ ด้านการมีน้ำใจ ด้านที่รองลงมา ($\bar{x} = 4.32$; S.D = 0.60) คือ ด้านการมีสังคมที่ดี ด้านที่รองลงมา ($\bar{x} = 4.32$; S.D = 0.57) คือ ด้านการผ่อนคลาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.26$; S.D = 0.62) คือ ด้านการมีความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

	1.ด้านการมีน้ำใจ	2. ด้านการผ่อนคลาย	3. ด้านการมีสังคมที่ดี	4.ด้านการมีความพึงพอใจในการทำงาน	ความสุขในการทำงานของครู
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.714**	0.710**	0.703**	0.779**	0.784**
2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตนเอง	0.723**	0.694**	0.697**	0.761**	0.776**
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.735**	0.706**	0.706**	0.787**	0.792**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	0.744**	0.722**	0.721**	0.797**	0.806**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.806$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าด้านการมีความพึงพอใจในการทำงาน (Y_4) อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .787$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการมีน้ำใจ (Y_1) อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .735$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการผ่อนคลายและด้านการมีสังคมที่ดี (Y_2, Y_3) เท่ากัน อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .706$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้นและความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิเทพ เสี่ยงสาย (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานครปฐมมีระดับสูง โดยเรียงลำดับด้านสำคัญ ได้แก่ การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นต้นแบบ การสร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกล้าท้าทายกระบวนการ และการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อาวชนนธ์ อิ่มเพ็ง (2566) ที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยภาวะผู้นำในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่แตกต่างตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Bass (1985) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพสูงสุดในแง่ความพยายามและความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย หรือการบริหารแบบปล่อยสบาย ผลวิจัยนี้พบความสอดคล้องในหลายประเทศทั่วโลก อาทิ สหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และเยอรมนี ฉะนั้นแล้วการบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระบบการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารอาจมีพฤติกรรมที่แสดงออก ทำให้ครูมีความรู้สึกเชิงบวก ที่เกิดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และช่วยให้องค์กรเติบโตตามเป้าประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพล สมศรี (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชนนธ์ คงอยู่ (2566) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสพป. สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสพป. สุพรรณบุรี เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสำคัญของสถานศึกษาในการทำให้บุคลากรได้ทำงานจนเข้าสู่เป้าหมายความสำเร็จและทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้นำมีของบุคลากรลักษณะสำคัญเป็นปัจจัยส่งเสริมการที่ทุกคนในสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งในชีวิตส่วนตัวและในที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการเคารพสิทธิและความเป็นอยู่ของผู้อื่นเพื่อจะได้ดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติเทพ เล็งสาย (2565, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งผู้นำในการที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อสร้างเสริมหรือพัฒนาองค์กร มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นทนา ชุมปัญญา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสพม. เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง และตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ยังอยู่ในระดับต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูยังคงทำงานด้วยความรับผิดชอบ แต่อาจจะเกิดจากการขาดแรงเสริมจากภายนอก ดังนั้นควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของครูเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูตามความถนัดของแต่ละบุคคล ไม่ตัดสินจากมุมมองของตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ก่อนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- ณัฐวิณัฏ ฉายสุวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนันท์สร ปิยะภทธีรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2562). การวิจัยเบื้องต้น. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชนน คองอยู่. (2566). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28(1), 25-37.
- ธิปัตย์ ทั่นแสง. (2561). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพล สมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน 2567). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.
- อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- อรอุมา ศรีประทุมวงศ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวชันนธ์ อิมเพ้ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาศักยภาพของครูใน
เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational
Leadership*. Sage Publications.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

