ISSN: 2586-923X E-ISSN: 2630-0362

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 9 (กันยายน) : Vol.10 No.9 (2023)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 96-108

บทความวิจัย : Research article

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NEXT NORMAL ERA AFFECTING THE QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

สินาถ อานามนารถ*, ธีรังกูร วรบำรุงกุล, อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง
Sinat Anamnart, Theerangkoon Warabamrungkul, Arungiat Chansongsaeng
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย
Faculty of Education, Rambhaibarni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand
*Corresponding author E-mail: Sinatgundam@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 4) ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด โดยใช้รูปแบบการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.224 + 0.202 (X_4) + 0.224 (X_1) + 0.118 (X_5) + 0.134 (X_2)$ และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.269 (X_4) + 0.245 (X_1) + 0.144 (X_5) + 0.149 (X_2)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู, ยุคความปรกติถัดไป

* Received June 22, 2023; Revised July 17, 2023; Accepted August 25, 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators in the next normal era, 2) to Study the quality of life of teachers at work, 3) to Study the relationship between transformational leadership of school administrators in the next normal era and the quality of life in the work of teachers, and 4) to study the effects of transformational leadership of school administrators in the next normal era on the quality of life of teachers under Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat. The research used a quantitative research method. A sample of 302 people. The Proportional Stratified Random Sampling was used based on the size of schools. The tool was a 5-level estimation questionnaire. The analytical statistics were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The research findings found that: 1) transformational leadership of school administrators in the next normal era under Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat, which was the sample group, had the overall average at a strongly agree level, 2) quality of working life of teachers under Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat, who were the sample group, had the overall average at a strongly agree level, 3) The relationship between transformational leadership of school administrators in the next normal era and quality of work life of teachers under Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat had a positive relationship at high level of correlation with statistical significance at the .01, and 4) the forecasting of transformational leadership of school administrators during the next normal era and teachers' quality of work life under the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat had a significant difference at .01. The predictive equation in unstandardized score was $\hat{Y} = 1.224 + 0.202 (X_4) + 0.224 (X_1) + 0.118 (X_5) + 0.134 (X_2)$ and the predictive equation in standardized score was constructed as $\hat{Z}_y = 0.269 (X_4) + 0.245 (X_1) + 0.144 (X_5) + 0.149 (X_2)$

Keywords: Transformational leadership, Quality of working, Next normal

บทนำ

สถานการณ์โควิด 19 สร้างผลกระทบในการดำรงชีวิต การเรียน การทำงาน ส่งผลให้ประชาชน ทุกเพศทุกวัยจำเป็นต้องปรับตัวเพื่ออยู่รอด ตั้งแต่การอยู่บ้านและลดการเดินทาง ต้องปรับตัว มีการเว้นระยะห่าง (Social distancing) การตรวจคัดกรอง การบันทึกการเข้าออก (Check in) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตและการให้บริการไปจากเดิม ตามแนวทางความปรกติใหม่ (New Normal) ในปัจจุบันประชาชนกำลังเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตกันมากขึ้น เพื่อก้าวไปสู่ยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) คือ ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด 19 ความปรกติใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตจากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปทำงานไปโรงเรียน ต้องหันมาทำทุกอย่างอยู่ที่บ้าน เมื่อต้องออกจากบ้านก็ต้องใส่หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันเชื้อโรคส่วนภาคธุรกิจก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการไปสู่ระบบซื้อขายและบริการผ่านระบบออนไลน์ ทำให้เข้าถึงสินค้า และบริการต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยมีตัวอย่างชีวิตวิถีใหม่ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การ Work From Home การเรียนการสอนออนไลน์ การทำธุรกิจออนไลน์ การให้บริการทางการแพทย์แบบวิถีใหม่ และการท่องเที่ยววิถีใหม่ (เสกสันต์ พันธุ์บุญมี, 2564) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal เป็นยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ที่ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติ ให้แก่ผู้เรียนตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม งาน/โครงการ ได้อย่างมีประสิทธิผล ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองพร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงจะสามารถเอาชนะและรับมือให้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไรให้เป็นบุคลากรของภาครัฐในการจัดการศึกษาในยุคความปรกติถัดไปได้อย่างเหมาะสม (เจริญ ภูวิจิตร์, 2565)

ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นที่ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้แต่ละองค์การมีความพยายามที่จะหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาในองค์การ และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเอาไว้ในองค์การ หนึ่งในวิธีการที่จะสามารถจูงใจบุคลากร คือ การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและสังคมจะทำให้ก่อเกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข (นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ, 2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ 3 ด้าน คือ บุคลากร งาน และองค์การ ดังนั้นองค์การต้องเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (ทัศนีย์ แก้วสมนึก, 2550) ซึ่งการจัดการคุณภาพชีวิตใน การทำงานนี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์การ

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด โดยมุ่งหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

4.เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด โดยใช้รูปแบบการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 ครูจำนวน 1,475 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม จากนั้นคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจำแนกตามสหวิทยาเขตที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด เป็นชั้นของการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัยและการบริหารสถานศึกษา ทำการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อความหรือข้อคำถามที่ดีและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ และนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.81 และ 0.44 - 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ 0.97 และ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ที่มีความสมบูรณ์ 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.4 สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ปรากฏผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป	ระดับภาวะผู้นำ n = 302			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	.63	มาก	3
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.81	มาก	5
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.30	.71	มาก	4
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.36	.64	มาก	1
5.	ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน	4.36	.69	มาก	1
	เฉลี่ย	**4.33**	**.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการบริหารบุคคลและด้านการนำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.36) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.32) และด้านการจัดระบบ ($\overline{X}$ = 4.30) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\overline{X}$ = 4.29)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ปรากฏผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความสุข n = 302			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.55	.73	มาก	8
2.	ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.20	.58	มาก	6
3.	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.29	.56	มาก	3
4.	ด้านความก้าวหน้า	4.22	.52	มาก	5
5.	ด้านสังคมสัมพันธ์	4.36	.48	มาก	2
6.	ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.23	.48	มาก	4
7.	ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.74	.68	มาก	7
8.	ด้านความภูมิใจในองค์การ	4.43	.50	มาก	1
	เฉลี่ย	**4.13**	**.42**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.13) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.43) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.29) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.23) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.20) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\overline{X}$ = 3.74) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X = 3.55)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1					
X_2	.761**	1				
X_3	.798**	.761 **	1			
X_4	.697**	.752**	.741**	1		
X_5	.677**	.729**	.711**	.744**	1	
Y	.643**	.643**	.619**	.659**	.618**	1

**p< .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งหมด 5 คู่ โดยจะเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (X_4) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .659 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .643 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .643 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .619 ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (X_5) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .618

4. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (constant)	1.224	0.171		7.150**	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล(X_4)	0.202	0.052	0.269	3.888**	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_1)	0.224	0.060	0.245	3.725**	0.000
ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน(X_5)	0.118	0.055	0.144	2.169**	0.310
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	0.134	0.066	0.149	2.043**	0.042
ค่าคงที่ (a) = 0.972					
$R = 0.721^d$, $R^2 = 0.520$, Adjusted $R^2 = 0.513$, $S.E._{est} = 0.29163$, $F = 80.291$, Sig. = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิผลของสถานศึกษาและตัวพยากรณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (X_5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.721 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.520สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 52.00 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ คือ

$$\hat{Y} = 1.224 + 0.202\ (X_4) + 0.224(X_1) + 0.118(X_5) + 0.134(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.269\ (X_4) + 0.245\ (X_1) + 0.144\ (X_5) + 0.149\ (X_2)$$

ทั้งนี้ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเปลี่ยนไปที่ 0.202, 0.224, 0.118 และ 0.134 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ อินทน์จันทน์ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นขึ้น การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ อินทน์จันทน์, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากต่อการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพบทความนี้จึงมุ่งเสนอภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ประกอบด้วย 5 ประการ คือ (Vi-STAR Model) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) คิดเชิงระบบ 3) ใช้เทคโนโลยี 4) มีความรับผิดชอบ และ 5) มีความยืดหยุ่น (วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, 2564)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ (วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, 2564) สอดคล้องกับศุธิสา ทัพซ้าย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวทางที่คำนึงถึงคนและองค์การ ทำให้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อประสิทธิผล (ศุธิสา ทัพซ้าย, 2553) สอดคล้องกับ ศิริมาศ เสนาะล้ำ ได้ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ศิริมาศ เสนาะล้ำ, 2560) สอดคล้องกับ สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา ได้ศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องเหมาะสมและมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู 2) สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา, 2560)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในทางที่ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจที่เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐิณี มณีวรรณ ที่ได้ พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณฐิณี มณีวรรณ, 2563) สอดคล้องกับของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

4. ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้

4.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับครูในฐานะเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครู ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและให้โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาจึงส่งผลครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ Julian, B. et al. ที่พบว่า การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพ ให้คำปรึกษา ชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตาม ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี (Julian, B. et al., 1996) สอดคล้องกับ Bass, B. M. & Riggio, R. E. พบว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006) สอดคล้องกับทิพวัลย์ ชาลีเครือ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย (ทิพวัลย์ ชาลีเครือ, 2559)

4.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่ เข้มแข็งให้ครูได้รับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ (Leader characteristics and traits) ในการใช้อำนาจในการใช้ความสามารถแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ผ่านไปอย่างราบรื่นและยังต้องมีรูปแบบและพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior and style) ผู้นำยังต้องเรียนรู้สิ่งแวดล้อมขององค์การ และต้องมีทักษะทางสังคมที่หลากหลายและมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557) สอดคล้องกับ Bass, B. M. & Riggio, R. E. ที่พบว่า การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006) สอดคล้องกับ ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี ที่พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานที่สามารถ สามารถร่วมพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 79.6 โดยที่ปัจจัยคุณลักษณะงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี, 2558)

4.3 ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลมีการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประเมินอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนงานที่กำหนดไว้โดยใช้ระบบการพยากรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์การ พัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี, 2558) สอดคล้องกับภานุวัฒน์ กาญจะโนสถ พบว่า การทำงานในยุคชีวิตวิถีถัดไปว่าจะมีความแตกต่างไปจากเดิม มีการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (New Strategic Workforce Planning) โดยที่แต่ละองค์การต้องพิจารณาการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประเมินอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนงานที่กำหนดไว้โดยใช้ระบบการพยากรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ (ภานุวัฒน์ กาญจะโนสถ, 2564)

4.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารได้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเกิแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จได้มากกว่าเดิมเป็นการให้กำลังใจแก่ครูเพื่อให้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด และการกระทำปลุกปลอบใจดูแลเอาใจใส่ให้เวลาใกล้ชิดสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกิดความตระหนักถึง

ความสำคัญของความสุข ความหวัง ความสันติสุข ปรองดอง สามัคคี เพื่อให้ได้ความร่วมมือร่วมใจอย่างมีความสุข ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้พัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อให้ได้มาความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการทำงานงานด้วยความเสียสละและทำงานหนักเพื่อเป้าหมายเพื่อให้งานก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ Bass, B. M. & Riggio, R. E. ที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือ ผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่าง (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006) สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้ กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551) และสอดคล้องอัฒนศักดิ์ สิทธิ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อัฒนศักดิ์ สิทธิ, 2561)

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด ทั้งนี้ เนื่องจากด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารสถานศึกษาในบางครั้งมีการตัดสินใจในการบริหารงาน โดยไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการร่วมกันช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องอัฒนศักดิ์ สิทธิ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (อัฒนศักดิ์ สิทธิ, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 2) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไป

ตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และ 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตราด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.721 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.520 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ หรือสมการถดถอยได้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.224 + 0.202 (X_4) + 0.224 (X_1) + 0.118 (X_5) + 0.134 (X_2) และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = 0.269 (X_4) + 0.245 (X_1) + 0.144 (X_5) + 0.149 (X_2) ทั้งนี้ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เปลี่ยนไปที่ 0.202 , 0.224, 0.118 และ 0.134 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับยุคสมัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความเป็นเอกัตถะบุคคลมีความสัมพันธ์กันสูงมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกัลยาณมิตร มีบุคลิกภาพที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารอ้างอิง

เจริญ ภูวิจิตร์. (2565). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2565 จาก http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก. ใน วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภานุวัฒน์ กาญจะโนสถ. (2564). 5 กลยุทธ์ยกระดับแผนการบริหารอัตรากำลัง. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2565 จาก https://www.pwg.co.th/articles/5 - กลยุทธ์ยกระดับแผนการบริหาร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซแท็กซ์.

รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (2564). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 125 - 134.

ศิริมาศ เสนาะล้ำ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศุธิสา ทัพซ้าย. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัฒน์ : แนวคิดและการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด. (2565). ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตจันทบุรี ตราด. เรียกใช้เมื่อ 25 มีนาคม 2566 จาก http://sec17.ksom.net/bdata/school.html

สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8 (1), 116 - 128.

เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. (2564). Digital Transformation จาก New Normal สู่ Next Normal. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2565 จาก https://www.depa.or.th/th/article - view/digital - transformation - new - normal - next - normal

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2565 จาก https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=204

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Julian, B. et al. (1996). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes. Journal of Applied Psychology, 81(6), 827 - 832.

Krejcie & Morgan. (1970). Approach in Quantitative Research. Journal of Applied Liberal Arts, 7(2), 112 - 125.