

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE HAPPINESS IN WORKING OF TEACHERS UNDER
THE SUPERVISION OF BANGKOK ADMINISTRATION

ปิยมาภรณ์ โตชนก¹

อำนวย ทองโปร่ง²

Piyamaporn Tochanok¹

Amnuay Thongprong²

Received: March 27,2024 Revised: May 7,2024 Accepted: May 17,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹² Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

¹ Corresponding author Email: 6514470048@rumail.ru.ac.th

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความสุขในการทำงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators under the supervision of Bangkok Administration, 2) to study the happiness in working of teachers under the supervision of Bangkok Administration, and 3) to find the relationship between the transformational leadership of school administrators and the happiness in working of teachers under the supervision of Bangkok Administration. The sample group consisted of 370 teachers under the supervision of Bangkok Administration in the academic year 2023. The sample size was determined based on the tables of Cohen. The Stratified Random Sampling and the Simple Random Sampling were employed. The research instrument was a questionnaire on the transformational leadership of school administrators and the happiness in working of teachers under the supervision of Bangkok Administration. The statistics applied in the research included mean, standard deviation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The research findings are as follows:

1) The transformational leadership of school administrators under the supervision of Bangkok Administration for overall and in each aspect is at the high level. The descending order of mean from the high to the low level is influence with ideology, intellectual stimulation, inspiration creation, consideration of individuality, respectively.

2) The happiness in working of teachers under the supervision of Bangkok Administration for overall and in each aspect is at the high level. The descending order of mean from the high to the low level is love of work, success in work, relationships, acceptance, respectively.

3) The transformational leadership of school administrators and the happiness in working of teachers under the supervision of Bangkok Administration has the positive relationship at the moderate level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, happiness in working of teachers, school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตหลายประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

คนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรักษาดุลยภาพของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันคือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจเป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์การจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2556, หน้า 15) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบสและอวอลิโอ เป็นกระบวนการณ์ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ตระหนักถึงในการกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การและจูงใจผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังไว้ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคล (Bass & Avolio, 1994) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อทราบถึงบทบาทของตนและนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายรวมกับการสร้างความสุขในการทำงานของครู เพราะครูที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายจึงต้องให้ความสำคัญต่อความสุขของครู

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคลทำงานใดงานหนึ่งแล้วมีความสุขกับการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรู้สึกดีกับงานที่ตนเองทำ สภาพแวดล้อมของงาน ผลของงานที่เกิดขึ้น และมีความรู้สึกดีกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ฤกษ์ชัย สุริยนต์, 2562, หน้า 22) องค์ประกอบของความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ (Manion, 2003, p. 3) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มปริ่มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

สำนักงานการศึกษา (2566, หน้า 23-24) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ดำเนินการเปิดสอนและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้วิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา พบว่ายังมีจุดอ่อนในการการจัดการศึกษาหลายด้าน ทั้งด้านครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอน ขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น การลาออกและการโอนกลับภูมิลำเนาของครูส่งผลกระทบ

ต่อการขาดแคลนครู บุคลากรเฉพาะทางไม่เพียงพอ โครงสร้างในการบริหารงานมีหลายระดับทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ขาดการเตรียมความพร้อมในการป้องกันหรือรับรองความเสี่ยงแบบไม่คาดคิด และขาดนโยบายส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ อีกทั้งครูไม่สามารถเลือกการอบรมตามความสนใจของตนเองได้ จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งการบริหารที่ดีส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานก็จะมีความสุขพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์การที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานก้าวหน้ากับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีความสุข และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอันนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,936 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยกาหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามจากครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ (Online) ระหว่างวันที่ 24 – 30 พฤศจิกายน 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.54	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.55	มาก	3
3	ด้านกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.52	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.58	มาก	4
รวม		4.21	0.50	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านกระตุ้นทางปัญญา $\bar{X} = 4.23$ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22$) และน้อยสุดด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.32	0.53	มาก	3
2	ด้านความรักในการทำงาน	4.37	0.51	มาก	1
3	ด้านความสำเร็จในงาน	4.33	0.48	มาก	2
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.31	0.52	มาก	4
รวม		4.35	0.45	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรักในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.32$) และน้อยสุดด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการทำงานของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.61**	0.48**	0.57**	0.53**	0.60**
X_2	0.62**	0.51**	0.64**	0.57**	0.65**
X_3	0.62**	0.52**	0.63**	0.60**	0.65**
X_4	0.60**	0.53**	0.62**	0.58**	0.64**
X_{tot}	0.67**	0.55**	0.67**	0.62**	0.69**

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสุขในการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.69^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู พบว่า ด้านกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.65^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.65^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.64^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.60^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู แสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจในการบริหารงานในทางที่ดีเหมาะสม ทำให้ครูรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจ วิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความต้องการและความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p.2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความสนใจ มีมุมมองในการทำงานในแง่ใหม่ ๆ ทำให้ตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม มอง

ให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาเอง นำไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและนำสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวัดน์ คีตีสาร (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเป็นที่เคารพยกย่องไว้วางใจ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 259) กล่าวว่า การที่ผู้นำประพุดิตนเป็นแบบอย่างจะเป็นที่ยกย่อง เคารพศรัทธา ไว้วางใจ มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่ละประพุดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือกลุ่มหรือองค์การ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้เป็นองค์ประกอบแรกหรือองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างในทางที่ดี ประพุดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือกลุ่มหรือองค์การ ดำเนินการตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้นเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างผลงานตามความรู้ ความถนัดและความสนใจ ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารเปลี่ยนความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้เชื่อว่าปัญหาขององค์การสามารถแก้ไขได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร แมนผล (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ดึงศักยภาพ

ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ เชื้อมั่นและศรัทธาในความสามารถของครูบนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p.32) ได้กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจต่อปัญหาได้พิสูจน์สามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับครู ดูแล เอาใจใส่ส่งเสริมสนับสนุน คำนึงถึงความต้องการ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นพิถีพิถันให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 254) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้นำเป็นโค้ชและที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อการให้คำแนะนำการสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงาน เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของเอกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน การติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูดการแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นต้นความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อมีการมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความสุขที่เกิดจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ตนปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ รวมนิธิ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นการมี

ปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มและกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครรชิต ชำนิประโคน (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

2.2 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรักในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความสุขที่เกิดจากความภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าของงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ถึงเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลิน มีความสุขเมื่อได้ทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความรักในการทำงานเป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ระสร (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านความรักในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง มีอิสระในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานเป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชัย สุริยนต์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายสหภาพวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.4 ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรับรู้ถึงความสุขที่เกิดจากการได้รับความเชื่อถือ ความยินดี การยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานและใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นเป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย รอดแก้ว (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมค่านิยมระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับความสุขในการ

ทำงานของครูโรงเรียนสุรนารีวิทยา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระตุ้นความสุขในการทำงานของครู ควรมีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการส่งนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งครูคือบุคคลสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจ ทুমเทในการทำงานตามภารกิจ มีวิสัยทัศน์ มีความเสียสละ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจ เกิดความยอมรับในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญในตนเองจนเกิดความรักในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องสร้างขวัญกำลังใจของครู เพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการศึกษาตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นิลาวลัด จันทะรังษี (2565, 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวมเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาตนเองและพัฒนาครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์การ ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหว่างกันสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้ ผู้บริหารมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุมาศ พิลาจันท์ (2561) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถธรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิวิทย์ ศาลารัตน์ (2560) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในตนเองทำให้เกิดครูเกิดความไว้วางใจ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีการสร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนครูในการสร้างสรรค์ผลงานตามความถนัดตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูตั้งศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของครูเป็นรายบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำชี้แนะครูในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ความสุขในการทำงานของครู

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับครู ทำให้ครูเกิดความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ด้านความรักในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและความผูกพันกับงานที่ทำ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีความสุข
3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของครู เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถของครู สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และร่วมยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครรชิต ชำนิประโคน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ฉัตรชัย รอดแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์คานานิคัลระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสุนทรารีวิทยาสังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธารินทร์ ระศร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 8, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560).
- นิภาพร หาญยิ่ง (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนโนนสูงศรีจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิลาวัลณ์ จันทะรังษี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันบุรี ทรายด, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิรวัฒน์ ศิตสาร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร แม่นผล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ภาณุมาศ พิลานันท์. (2561). ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาในระดับสากลของ WASC. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภูมิวิทย์ ศาลารัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานการศึกษา. https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/31372437661f7b1743a4727.34480878.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อานนท์ แสนภูวา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass & Avolio (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). New York: Morrison.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12).