

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND HAPPINESS AT WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹ชินนภา นาวารี Chunnapa Nawaree ²ชัตติยา ดั่งสำราญ Khattiya Duangsamran

^{1,2}มหาวิทยาลัยศิลปากร Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: nawaree_c@su.ac.th

Article Received: March 05, 2025. Revised: April 14, 2025. Accepted: April 21, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน และครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระฯ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Kouzes and Posner และความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฒิชัยแก้ว สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ เป็นต้นแบบในการนำทาง สร้างแรงบันดาลใจสยัทัศน์ร่วมกัน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจ และกล้าท้าทายต่อกระบวนการ 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นผู้มีสุขภาพดี การเป็นผู้รักการเรียนรู้ และเป็นผู้มีอาชีพในงาน การเป็นผู้มีคุณธรรมและกตัญญู การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง การเป็นผู้ใช้เงินเป็น และการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความสุขในการปฏิบัติงาน, ครู, สถานศึกษา

Abstract

The purposes of research were to determine 1) the transformational leadership of administrators in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) Happiness at work of teacher in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. 3) The relationship between the transformational leadership of administrators and Happiness at work of teacher in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 80 schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Two people providing information include the director or the acting director . and the teacher who is the leader of the subject group, for a total of 160 people. The research instrument was a questionnaire regarding the transformational leadership of administrators in school based on Kouzes and Posner and Happiness at work of teacher in school based on Chanwit Wasanthanarat and Theerathum Wuttichaikaew. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The finding of this research were as follow; 1) The transformational leadership of administrators in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each perspective was at high level, ranking by arithmetic mean from high to low: Modeling the way, inspiring a shared vision, enabling others to act, encouraging the heart and challenging the process. 2) Happiness at work of teacher in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each perspective was at high level, ranking by arithmetic mean from high to low: Being Healthy, Being a learner and professional in your work. Being virtuous and grateful, Being someone who loves and takes care of their own family, Being someone who can manage their own emotions, Being someone who loves and cares for their own organization/society, being a wise spender of money, and being a kind-hearted person who helps others. 3) The transformational leadership of administrators and Happiness at work of teacher in school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Overall, there is a high level of relationship, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Happiness at Work, Thacher, School

บทนำ

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาพบว่าจุดที่ควรพัฒนา ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (ร้อยละ 74.81) รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา (ร้อยละ 67.77) และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา (ร้อยละ 60.64) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย (ร้อยละ 85.11) รองลงมา คือ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ร้อยละ 80.85) และมีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา (ร้อยละ 72.34) ตามลำดับ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน (ร้อยละ 67.02) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 64.89) (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งหากวิเคราะห์จากจุดที่ควรพัฒนาจะเป็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องเป็นต้นแบบในการนำทางสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชาต้องสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่ผู้อื่นโดยพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องสร้างขวัญกำลังใจให้การยอมรับ ชื่นชมและให้รางวัลเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนสอนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นการบริหารงานท่ามกลางสภาวะแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สังคมคาดหวัง (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2561) รวมถึงเพิ่มศักยภาพของครูโดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างความสุข กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

หากเมื่อพิจารณาภาระหนี้สินครูในปัจจุบัน ครูมีภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ประมาณ 1,600,000 บาท (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี, 2567) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกเครียดและกดดันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูขาดความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งภาระหนี้สินของครูที่เพิ่มมากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการใช้เงินเป็นของครู

ในด้านการย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งมีจำนวน ทั้งหมด 1,085 คน แบ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอท่ามะกาจำนวน 568 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอพนมทวนจำนวน 285 คน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอำเภอห้วยกระเจา จำนวน 232 คน สถิติการย้ายสถานศึกษาเข้าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 28 คน สถิติการย้ายสถานศึกษาออกจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 23 คนและลาออก จำนวน 1 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งการย้ายสถานศึกษาของครูส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความเครียดในการที่ต้องปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งที่ขาดไป รวมถึงจำนวนชั่วโมงสอนที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูในสถานศึกษาอาจเกียจงานและเลือก

ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้อาจเกิดปัญหาการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนสาเหตุการลาออกจากราชการเนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ (ภคอร บุตรพิมพ์, 2567) สะท้อนปัญหาการเป็นผู้มีสุขภาพดีของครู

จากการปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ยังคงต้องพัฒนาในด้านการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน เสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขของครูในสถานศึกษา สร้างกำลังใจ สร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการ 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และ 5) การสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนปัญหาของครูจากที่ศึกษา พบปัญหาที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ปัญหาหนี้สินครูซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การเป็นผู้มีเงินเป็น 2) ด้านปัญหาสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การเป็นผู้มีสุขภาพดี 3) ปัญหาความกดดันและเกียจคร้าน เลือกปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่หลักของตน ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น

ผู้วิจัยจึงผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมีความคิดเห็นว่าจะมีความจำเป็นต้องทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 แห่ง แล้วผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกประเภทอำเภอ ผู้วิจัยโดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน 1 คน 2) ครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระฯ 1 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวความคิดของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2561)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective congruence) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 15 แห่ง สถานศึกษาละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (Lee J. Cronbach, 1984) ตัวแปรต้นได้ค่า .861 ตัวแปรตามได้ค่า .834 และภาพรวมทั้งฉบับได้ค่า .907

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 แห่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ทำหนังสือเรียนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ 2) ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ 3) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ เป็นต้นแบบในการนำทาง สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจ และกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เป็นต้นแบบนำทาง (X_1)	4.48	0.32	มาก
2	สร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)	4.48	0.39	มาก
3	กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (X_3)	4.47	0.36	มาก
4	เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)	4.47	0.30	มาก
5	สร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	4.47	0.35	มาก
รวม		4.47	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เป็นต้นแบบนำทาง ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.34) สร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.39) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.30) สร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.35) และกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.36) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.30-0.39 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การเป็นผู้มีสุขภาพดี การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน การเป็นผู้มีคุณธรรมและกตัญญู การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง การเป็นผู้ใช้เงินเป็น และการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot})

ด้าน	ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การเป็นผู้มีสุขภาพดี (Y_1)	4.48	0.32	มาก
2	การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Y_2)	4.43	0.39	มาก
3	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Y_3)	4.47	0.36	มาก
4	การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน (Y_4)	4.48	0.33	มาก
5	การเป็นผู้มีคุณธรรมและกตัญญู (Y_5)	4.48	0.34	มาก
6	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y_6)	4.46	0.40	มาก
7	การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y_7)	4.47	0.33	มาก

ด้าน	ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง(Y_8)	4.46	0.27	มาก
รวม		4.46	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้มีสุขภาพดี ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.32) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงาน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.33) การเป็นผู้มีคุณธรรมและกตัญญู ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.34) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.33) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.36) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.27) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.40) และการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.32) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.27-0.40 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_{tot}
X_1	.748**	.770**	.837**	.873**	.764**	.750**	.811**	.718**	.864**
X_2	.702**	.748**	.779**	.574**	.712**	.505**	.553**	.722**	.749**
X_3	.702**	.748**	.779**	.574**	.712**	.705**	.553**	.722**	.749**
X_4	.700**	.793**	.848**	.700**	.793**	.648**	.753**	.787**	.834**
X_5	.802**	.536**	.864**	.573**	.777**	.723**	.751**	.836**	.745**
X_{tot}	.775**	.641**	.732**	.779**	.713**	.568**	.732**	.712**	.905**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความเข้าใจและตระหนักถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สามารถวางแผนการจัดการศึกษา รวมไปถึงดำเนินการให้บรรลุจุดหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นต้นแบบนำทางให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกันกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น รวมไปถึงให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสิดา (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู มีการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรมีการผ่อนคลาย ลดความกดดัน ลดความเครียด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสติ มีสมาธิในการปฏิบัติงานสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ รวมไปถึงมีความกตัญญู สามารถดูแลครอบครัวตนเองได้ บริหารจัดการเงินของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา บุตรธำรงค์ (2566) ที่พบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติกร สุภาพรหม (2566) ที่พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ในลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้ายตามกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ สร้างขวัญกำลังใจกับการเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ สร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกันกับการเป็นผู้ใช้เงินเป็น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สามารถบริหารจัดการ วางแผนการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตประกอบในดำเนินการให้บรรลุจุดหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นต้นแบบนำทางให้บุคลากรใน

สถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าท้าทายต่อกระบวนการ ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น รวมไปถึงให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ เมื่อมีการบริหารงานที่ดีแล้ว่อมทำให้บุคลากร มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง รวมไปถึงมีความห่วงใย เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความรักต่อชุมชนที่ตนปฏิบัติงานและที่พักอาศัย มีความปรองดอง สามัคคีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของของ Shelly D Dionne (2004) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม มีอุดมการณ์แรงบันดาลใจ หรืออิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิด วิจัยรณญาณจะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

1. แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของของ Kouzes and Posner (2023) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 เป็นต้นแบบนำทาง หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดีให้กับครูในสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น สร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในการเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ประจักษ์แก่ครูในสถานศึกษาและองค์กรภายนอก สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของการกระทำและความคิดเห็นของผู้อื่น และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางให้กับครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 สร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญในการคัดสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน การส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีมและร่วมการสร้างสรรค์ในอนาคต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเชื่อมผู้นำกับผู้ตามในรูปแบบที่มีพลัง ทำให้ผู้ตามเชื่อว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์และสามารถมีส่วนร่วมในการทำให้เป็นจริงได้ สามารถสร้างความแตกต่างได้ สร้างไอเดียและเอกลักษณ์ให้กับองค์กร สร้างแรงบันดาลใจกับวิสัยทัศน์ในกลุ่มผู้ตามให้มีแนวคิดเชิงบวก และมีความหวัง สร้างความกระตือรือร้นและความตื่นตัวให้กับวิสัยทัศน์ผ่านความจริงใจ ด้วยความชำนาญในการอุปมาอุปไมย สัญลักษณ์ ภาษา ที่สุภาพ และความสามารถเฉพาะตัว

1.3 กล้าท้าทายต่อกระบวนการ หมายถึง การมีวิธีการและเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สร้างโอกาสให้ครูในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ไข/พัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สามารถจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ มีการเตรียมแผนรับมือกับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและครูในสถานศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อนำมาแก้ไข พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.4 เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น หมายถึง การสร้างทัศนคติเชิงบวกแก่ครูในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความไว้วางใจและให้สิทธิ์แก่ครูในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ โดยคำนึงถึงเป้าหมายเป็นสำคัญ และเป็น Coaching คอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูในสถานศึกษา

1.5 สร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูในสถานศึกษา คอยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย อุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ชื่นชมผลงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ทีมงาน สร้างแรงจูงใจให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2561) ประกอบด้วย 8 ตัวแปรดังนี้

2.1 การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี หมายถึง การเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตใจที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก มองโลกในแง่ดี สามารถดูแลตัวเองได้ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถแบ่งเวลาระหว่างการปฏิบัติงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

2.2 การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การเป็นผู้มีเมตตาต่อคนรอบข้างทั้งเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยไม่เลือกชนชั้นวรรณะ เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีสติ คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ และคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2.3 การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง หมายถึง การเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา สามารถรักษาสมาคมของการใช้ชีวิต สามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีวิธีการจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติเชิงบวก สดใส ยิ้มแย้ม ร่าเริงและเป็นมิตร สร้างบรรยากาศเป็นกันเองในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน มีทัศนคติในเชิงบวก ต่อการแก้ไขปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการร่วมกับครูในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาตามโอกาส

2.4 การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง หมายถึง การมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพ วิชาชีพ มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครูมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

2.5 การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู หมายถึง การแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมพื้นฐาน เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจให้ปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้ ปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน ต่อวิชาที่สอน ต่องานที่ปฏิบัติและต่อสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง รวมทั้งยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นๆ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

2.6 การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Y6) หมายถึง การวางแผนการใช้ เงินอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินชีวิตที่ เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน มีการออมเงินเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็นและบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.7 การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Y7) หมายถึง การให้ความสำคัญและดูแลครอบครัวของตนเองเป็นอย่างดี มักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลในครอบครัว ได้รับกำลังใจที่ดีจากบุคคลในครอบครัวอยู่เสมอ สามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและการเวลากับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.8 การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Y8) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานักเรียน สถานศึกษาและชุมชน ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

สรุปองค์ความรู้การวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านกล้าทำทายต่อกระบวนการ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพัฒนาการกล้าทำทายต่อกระบวนการ สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นให้การยอมรับและสนับสนุนมุมมองใหม่ๆ ของครู ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงความตั้งใจที่จะกล้าทำทายต่อระบบเดิมๆ เพื่อให้เปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสในการใช้ทักษะ กระบวนการและความสามารถและสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงสถานศึกษา และผู้บริหารจะต้อง

มีแผนการเตรียมพร้อมรับมือกับความผิดพลาด เพราะทุกความผิดพลาดจะเป็นบทเรียนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีค่ามัธยฐานคั่นอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการการมีน้ำใจ เข้าใจคนอื่น เอื้ออาทร และเอื้อเฟื้อของครู รวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเชื่อใจครูโดยการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของครูในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกันกับการเป็นผู้ใช้จ่ายเงินเป็น เป็นคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในเรื่องของการบริหารการเงินของตนเอง ให้คำปรึกษา และพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัวได้ สามารถอยู่อย่างพอประมาณโดยไม่เดือดร้อนตนเองและผู้อื่น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และเข้าร่วมการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการวางแผนการใช้จ่ายเงิน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตติกร สุภาพรหม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(3), 226-242.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2561). องค์การแห่งความสุข 4.0. กรุงเทพมหานคร: แอทโฟร์พรินท์.

พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภคอร บุตรพิมพ์. (2567). การปฏิบัติงานในสถานศึกษา. (สัมภาษณ์ วันที่ 3 กันยายน 2567).

ภูวิศ สิงสิดา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(85), 97-109.

- สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี. (2567). รายงานการประชุมสามัญประจำปี 2567 สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี จำกัด. กาญจนบุรี: สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2566). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR 2566. กาญจนบุรี: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2567). งานบริหารงานบุคคล. กาญจนบุรี: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.
- J. M. Kouzes, B. Z. Posner. (2023). The leadership challenge workbook. 4th ed. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Lee J. Cronbach. (1984). Essentials of Psychological Testing. 4th ed. New York: Harper and Row Publisher.
- Shelly D Dionne. (2004). Transformational Leadership and Team Performance School of Management and Center for Leadership Studies, Binghamton University. Journal of Organization change management, 17(2), 396.