

A Study of the Relationship Between School Administrators' Leadership and Teachers' Work Happiness Under the Office of the Private Education Commission.

Minthira Wongmuang^{1*}, & Sirirat Thongmeesri ²

1 College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University

2 College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University

** Corresponding author. E-mail: minthira.kruprang@gmail.com*

Abstract

This research aimed to: 1) Study the leadership of school administrators in private schools under the Office of the Private Education Commission, Din Daeng District, Bangkok. 2) Study the work happiness of teachers in private schools under the Office of the Private Education Commission, Din Daeng District, Bangkok. 3) Investigate the relationship between the leadership of school administrators and the work happiness of teachers in private schools under the Office of the Private Education Commission, Din Daeng District, Bangkok. The sample group consisted of 169 teachers, selected through simple random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) The overall leadership of school administrators under the Office of the Private Education Commission, Din Daeng District, was at a high level. 2) The overall work happiness of teachers under the Office of the Private Education Commission, Din Daeng District, Bangkok, was also at a high level. 3) There was a moderately high positive correlation between school administrators' leadership and teachers' work happiness, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Leadership, Work Happiness, School Administrator



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

มิณซ์ทิรา วงษ์เมือง¹, และศิริรัตน์ ทองมีศรี²

1 วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2 วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

* Corresponding author. E-mail: minthira.kruprang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน 169 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา



บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน และปัญญาประดิษฐ์ ช่วยให้การดำเนินชีวิตสะดวกขึ้น แต่ในขณะเดียวกันกลับส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของมนุษย์ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน และวัยทำงาน จากข้อมูลกรมสุขภาพจิตพบว่า ผู้มีปัญหาสุขภาพจิตในไทยเพิ่มจาก 1.3 ล้านคนในปี 2558 เป็น 2.9 ล้านคนในปี 2566 โดยกลุ่มวัยเรียนเผชิญความเครียดจากการศึกษา ความคาดหวัง และปัญหาครอบครัว ส่วนวัยทำงานต้องเผชิญความรับผิดชอบสูงและความเครียดจากการทำงาน โดยกรุงเทพฯ ติดอันดับ 5 เมืองที่มีคนทำงานหนักที่สุดในโลก และ 7 ใน 10 คนในกรุงเทพฯ หมดไฟในการทำงาน (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งผลสำรวจจาก BambooHR พบว่า “ครู” เป็นอาชีพที่มีความสุขน้อยเป็นอันดับสอง รองจากบุคลากรสายสุขภาพ สาเหตุหลักคือภาระงานมาก ค่าจ้างต่ำ และความเครียดสะสมจากวิกฤต COVID-19 ข้อมูลนี้สอดคล้องกับผลสำรวจ “ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567” โดยสวนดุสิตโพล ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ครูต้องการคืนครูสู่ห้องเรียน ลดภาระงาน ปรับเงินเดือนให้เหมาะสม และต้องการชีวิตที่มั่นคงและมีความสุข ทั้งนี้ ความสุขของครูถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ การทำงาน และการพัฒนาของสังคมโดยรวม (สุชุม เฉลยทรัพย์, 2566 อ้างถึงใน นสพ.สยามรัฐ)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนเอกชน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” โดยเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพจิตของนักเรียนผ่านบทบาทของครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวใจสำคัญของการบริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องใช้พฤติกรรมผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่าปัญหาสำคัญ ได้แก่ ขาดทักษะการบริหาร ภาระงานครุมาก รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพ และขาดแรงจูงใจจากระบบสวัสดิการ รวมถึงลักษณะการบริหารที่เผด็จการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูโดยตรง

จากปัญหาดังกล่าว ความสุขในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครู การเรียนรู้ของนักเรียน และความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยหวังให้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องมาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงควมมีอำนาจและความสามารถของบุคคลในการสั่งการและบริหารเพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงมีการนิยามภาวะผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

อำนาจ มีรคา (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและการสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือองค์กร

ณิศา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

ปณิธิ การสมดี (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตามและสมาชิกเพื่อให้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และสามารถขับเคลื่อนองค์การบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ขององค์การที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำโดยชอบธรรม ซึ่งผู้นำจะแสดงออกในรูปของกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่จะคล้อยตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

องค์กรและนักวิชาการได้ให้ความสนใจในเรื่องของความสุขในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมอง ดังนี้



สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567) กล่าวว่า ความสุข ความสุขในการปฏิบัติงาน มี 8 ประการ หรือ Happy 8 สังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1. ความสุขของตนเอง 2. ความสุขของครอบครัว และ 3. ความสุขขององค์กร/สังคม ประกอบด้วย เป็นผู้มีสุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นผู้ที่ผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นผู้หาความรู้ (Happy Brain) เป็นผู้มีทางสงบ (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้มีครอบครัวดี (Happy Family) เป็นผู้มีสังคมดี (Happy Society)

กรมสุขภาพจิต (2564) ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขหมายถึง ความสบายกาย สบายใจ อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข หรือพบกับความสุขสมหวัง “ความสุข” ในมุมมองนี้เป็นการสื่อความหมายของความสุข ทางกาย ทางใจ ความสมหวัง และความเป็นอยู่ที่ดี

ก่อกนิษฐ์ คามะลา และคณะ (2563) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ โครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของการดำรงชีวิต จึงเป็นสาเหตุทำให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิตของมนุษย์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสุขนี้ไม่เพียงแต่มาจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่น แต่ยังมาจากการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีความมั่นคงในหน้าที่ และมีโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

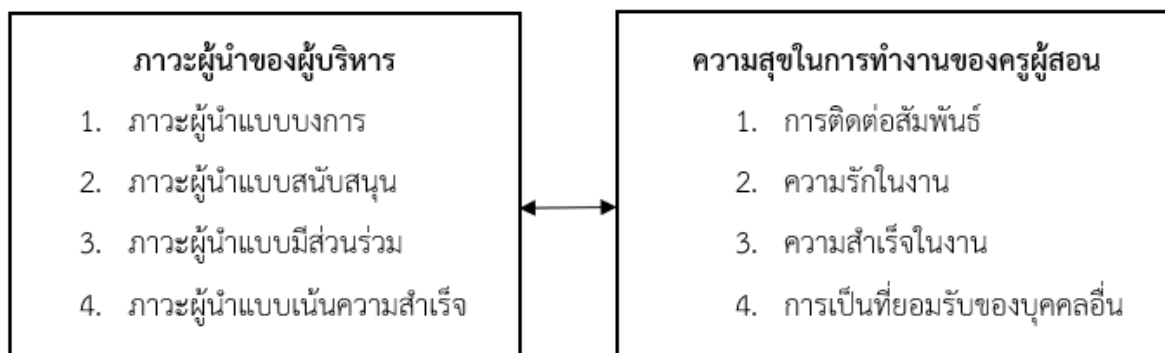
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน โดยการศึกษาเอกชนในประเทศไทยเชื่อว่ามีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เริ่มในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2199–2231) จากหลักฐานจดหมายเหตุของมองซิเออ ซาเนียร์ และบาทหลวงเดอซัวลี กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ในสมัยนั้นหลายแห่ง ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์เริ่มต้นโดยมิชชันนารี เช่น โรงเรียนของ Mrs. Mattoon (พ.ศ. 2395), โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย (พ.ศ. 2431), โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (พ.ศ. 2417) และโรงเรียนอัสสัมชัญ (พ.ศ. 2420) ต่อมาในปี พ.ศ. 2448 กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) เข้ามาดูแลโรงเรียนเหล่านี้ พร้อมกับโรงเรียนราษฎร์ที่คนไทยก่อตั้ง เช่น โรงเรียนบำรุงวิทยา ในปี พ.ศ. 2461 รัฐบาลประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนเป็นครั้งแรก เพื่อควบคุม ตรวจสอบ และปรับปรุงกฎระเบียบ จนถึงปี พ.ศ. 2476 ได้จัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ในกรมวิสามัญศึกษา เพื่อดูแลโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง, 2566)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำของผู้บริหารใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง เป้าหมายของ House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบบังการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใช้



ทฤษฎี Manion (2003, อ้างถึงใน ศรีวิไล แสงเลิศศิลปะชัย, 2560) ประกอบด้วยการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) แบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังมีสาระสำคัญดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 292 คน สถานศึกษาทั้งหมด 10 สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง ออนไลน์, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ของ House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของ ได้จำนวน 20 ข้อ แยกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของเบสท์ (Best & Kahn, 1993)



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้วิจัยพัฒนาจาก เครื่องมือวัด ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงในศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย, 2560) และปรับปรุง เครื่องมือวัดความสุขในการปฏิบัติงานมาใช้วัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อแยกเป็น 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของเบสท์ (Best & Kahn, 1993)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ เบสท์ (Best & Kahn, 1993) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินใจตัดสินดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อของแบบสอบถาม มีค่า (IOC) เท่ากับ 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1951) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประจำสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามแก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนนำส่ง 169 คน โดยนำส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวันในการทำแบบสอบถามภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวันในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพื้นที่จริงโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน ได้กลับมาคิดเป็น 100%

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของ เนื้อหา เพื่อที่จะนำมาใช้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) และสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยดังนี้



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.60 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมาคือ รายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ด้านประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีลงมา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 และมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.419) ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบบงการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.669) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.653) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.414) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.509) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	n=169			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive leadership)	4.18	0.67	มาก	1
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)	3.88	0.51	มาก	4
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership)	4.00	0.41	มาก	3
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership)	4.15	0.65	มาก	2
รวม	4.05	0.42	มาก	



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.503) ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรักในงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.568) รองลงมาได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.710) และการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.456) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	n=169			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)	4.34	0.710	มาก	2
2. ความรักในงาน (Love of the work)	4.44	0.568	มาก	1
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)	4.15	0.456	มาก	4
4. การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น (Recognition)	4.21	0.631	มาก	3
รวม	4.29	0.503	มาก	

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₂	.219**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₃	.272**	.306**	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₄	.852**	.207**	.351**	-	-	-	-	-	-	-
X	.866**	.548**	.585**	.880**	-	-	-	-	-	-
Y ₁	.511**	.263**	.296**	.682**	.623**	-	-	-	-	-
Y ₂	.497**	.286**	.362**	.664**	.634**	.868**	-	-	-	-
Y ₃	.391**	.301**	.266**	.474**	.498**	.654**	.826**	-	-	-
Y ₄	.931**	.114**	.271**	.795**	.784**	.477**	.503**	.480**	-	-
Y	.701**	.278**	.352**	.785**	.757**	.896**	.933**	.841**	.733**	-

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .757^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เช่น ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายเป็นสำคัญ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนแต่ต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเหมือนหลักในการดำเนินงาน จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เกื่อนโทสาร (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรรัตน์ ทองดี (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนต์ธร จุจันท์ (2566) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงวิธียุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานครพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความรักและความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นมิตร และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ครูผู้สอนมีทัศนคติเชิงบวก มีความกระตือรือร้น และเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสนุกสนาน ความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ รวมถึงความรู้สึกรักคุณค่าในตนเอง ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับจึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กับ อัญชลี ชาวลีแสน (2568) ได้ศึกษา



คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เชาวนิทย์ เพชรบุตร (2567) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อมรรัตน์ ทองดี (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมของความสุขในการทำงาน ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ ยอมรับ และ Robert (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานระหว่างบุคคลอื่น ๆ กับที่ Francis (1999) ศึกษา ความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุขและลักษณะทางเพศ พบว่า หญิงและชายนั้นมีความสุขไม่แตกต่างกันมากนัก และรูปแบบของความสุขนั้นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางบวกของบุคคล การกล้าแสดงออกเปิดเผย ถ้าหากมีความสัมพันธ์ทางลบก็จะมีความหวั่นไหวทางอารมณ์และไม่มี ความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Lyubomirsky (2001) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลาย ประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง สอดคล้องกับ Diener and Oishi (2004) ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวีย กับคนในประเทศเอเชีย พบว่า คนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าประเทศในแถบเอเชีย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.757^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกจากองค์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหาร กิจกรรมของสถานศึกษาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้เกิด ประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ ในส่วนของความรู้สึกพึงพอใจความสุข หรือความรู้สึกทางด้านบวก ของมนุษย์ล้วนเกี่ยวข้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอก สภาวะภายในจิตใจและคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ตามเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป (Veenhoven, 2000) ตามแนวคิดของ Manion (2003) บุคคลที่มีความ มั่นคง แข็งแรงภายในจิตใจ หรือหมายถึงผู้ที่มียุทธศาสตร์ที่ยั่งยืน แจ่มใส เบิกบาน และมีความคิดในทางบวก บุคคลเหล่านี้มีสภาวะภายในจิตใจที่ดี เมื่อกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต จะเต็มไปด้วยพลังงานทางบวกที่ช่วย ขับเคลื่อนเป็นแรงผลักดันในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่หวังไว้ จึงส่งผลให้แสดงพฤติกรรม ออกมาทางบวกไปด้วย ส่วนในการประกอบอาชีพ ผู้ที่มีความสุขจะมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และตั้งใจในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขของครูยังมาจากปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนการ สร้างความสุขในการทำงานที่มาจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ สร้างกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคณะทำงาน ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งสถานที่



และทางสังคมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ให้คุณค่าและใส่ใจดูแลผู้ที่ทำงานทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ทองดี (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร เช่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสุขในการทำงานของครูนี้เอง จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียน และการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากการบริหารแบบสั่งการเพียงฝ่ายเดียว ไปสู่การบริหารจัดการแบบสนับสนุน ที่มุ่งเน้นการเป็นที่ปรึกษาและผู้อำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยจัดกิจกรรมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการทำงาน สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเป็นมิตร เช่น การพูดคุยรายบุคคล การประชุมกลุ่มย่อย หรือระบบให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูสามารถขอความช่วยเหลือได้โดยไม่รู้สึกรังเกียจหรือกังวล ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาบรรยากาศในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว

1.2 ผลจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ความสำเร็จในงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาเชิงวิชาการและเชิงบริหาร ทั้งในระดับภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งหรือบทบาทที่สูงขึ้น สร้างระบบการประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเสริมจุดแข็งของครูและการให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูมองเห็นโอกาสในการเติบโตและสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการในลักษณะนี้จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน และเห็นคุณค่าของ



บทบาทที่ตนปฏิบัติอยู่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับความสุขในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะแวดล้อมในการทำงาน หรือระบบการประเมินผล
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
4. ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับครูและผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบริบท วัฒนธรรม และประสบการณ์ที่อาจมีผลต่อภาวะผู้นำและมีความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนต์ธร จุจันท์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 8(2), 343 - 352.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://psdg.moe.go.th/>
- กฤตชัย สุริยนต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 1 - 17.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 190 - 191.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(3), 31 - 39.
- กันตภณ กันตะโสฬตร. (2567). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *Journal of modern learning development*, 9(12), 172 - 188.
- เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสาร มจร สุรนารีนาร*, 2(3), 10 - 21.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2563). พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 1 - 11.



- นิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), 137 - 154.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปณิธิ การสมดี. (2564). *ภาวะผู้นำ ภาครัฐในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก เกื้อนโทสาร. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(5), 870 - 887.
- ศรวิไล แสงเลิศศิลป์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2566). *ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567*. อ้างถึงใน สยามรัฐออนไลน์. เข้าถึงได้จาก <https://siamrath.co.th/c/505996>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566 - 2570*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://opec.go.th/plan?cate_id=4
- สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อมรรัตน์ ทองดี. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 11(7), 47 - 58.
- อัญชลี ขาวลิ้นแสน. (2568). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย. *วารสารการบริหาร และสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 235 - 246.
- อำนวย มีราคา. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : สมศักดิ์การพิมพ์.
- Best, J.W. (1993). *Research in education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon.
- Best, J.W. & Kahn, J.V. (1993). *Research in education*. (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610