



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

The Transformational Leadership of Administrators and Quality of Work Life of Teachers in Schools under the Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office

ชยานันต์ ปรางจโรจน์¹, ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

^{1,2}คณะภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

Chayanana Pangjarojn¹ and Prasert Intarak²

^{1,2}Department of Educational Administration, Silpakorn University, Bangkok, Thailand

✉: Pangjarojn_c@su.ac.th

(Corresponding Email)

Received: 21 May 2025; Revised: 01 June 2025; Accepted: 04 June 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 28 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และ ครู จำนวน 2 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของคูทซ์และโพสเนอร์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวคิดของฮิธและคัมมิงส์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านท้าทายกระบวนการเดิม และอยู่ระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสร้างขวัญกำลังใจและด้านสนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก
สุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตมากไปหา
น้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้าน
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กัน
ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

Abstract

The Purposes of this research were to determine: 1) The transformational leadership of administrator in school under Kanchanaburi secondary educational service area office 2) Quality of work life of teacher in school under Kanchanaburi secondary educational service area office and 3) the relationship between the transformational leadership of administrator and quality of work life of teacher in school under Kanchanaburi secondary educational service area office. The sample was 28 schools under Kanchanaburi secondary educational service area office. There were 4 respondents from each school consisted of two school director or deputy director and two teachers, totally 112 respondents. The research instrument was a opinionnaire about the transformational leadership based on Kouzes and Posner and quality of work life of teacher based on Huse and Cummings concept. The statistical used for analysis the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings of the research were as follow: The transformational leadership of administrator in school under Kanchanaburi secondary educational service area office, as a whole and each aspect were at a highest level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; modeling the Way, inspiring the Shared Vision, challenging the Process, encouraging the Heart and enabling other to act. Quality of work life of teacher in school under Kanchanaburi secondary educational service area office, as a whole and each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest arithmetic mean; social relevance, development of human capacities, growth and security, safe and healthy environment, social integration, the total life space, adequate and fair compensation and constitutionals. The relationship between the transformational leadership of administrator and quality of work life of teacher in school under Kanchanaburi secondary educational service area office was found correlated in high level at 0.01 of statistical significance which was positive correlated.

Keyword: Leadership, Quality of Work Life, School Administrator, Teacher

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยเองก็ตกอยู่ในกระแสของความท้าทายเหล่านี้ โดยเฉพาะปัญหาทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรม คุณภาพแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาด และการศึกษาไทยที่ยังมีจุดอ่อนหลายด้าน รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน ภายใต้เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแกนหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคนไทยที่มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับตัวต่อโลกยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการจะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษา แต่ข้อมูลจากสถาบัน IMD (ปี 2564) ระบุว่า ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 56 จาก 64 ประเทศด้านคุณภาพการศึกษา สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้งงบประมาณที่จำกัด ระบบการเรียนการสอนที่ล้าสมัย สัดส่วนนักเรียนต่อครูที่สูง และครูที่ไม่ตรงสายการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมมา รณิธย์, 2556) อีกทั้งยังควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู” ซึ่งจะช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความสุขในการประกอบอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยรวม (Efraty and Sirgy, 1990)

จากภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติและพัฒนาผู้เรียนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีก็ประสบกับปัญหาเหล่านี้เช่นกัน จากแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า ผู้บริหารบางรายยังขาดการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันไม่ชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2564) ขณะเดียวกัน การย้ายครูจำนวนมากในช่วงปี 2565 ซึ่งสูงถึง 200 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี, 2565) ยังสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้าง อาทิ การจัดคนไม่ตรงตามสาขาวิชา การขาดแผนพัฒนาสมรรถนะ และผลกระทบต่อนักเรียนของครูทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อค้นหาคำตอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กาญจนบุรี

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

3. ทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีผู้นิยามความหมายไว้หลายคน ที่สำคัญ เช่น

บาสและอวลิโอ (Bass and Avolio) ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะผู้นำที่สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองงานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์และมักจะนำไปสู่ถึงผลงานที่สูงขึ้น สามารถชักนำ โนมน้าวและชี้แนะให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองถึงเป้าหมายที่ไกลมากขึ้น นำไปสู่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มหรือองค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ได้วางเป้าหมายไว้ (Bass and Avolio, 1994)

คูซและโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะที่ผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำต้องกล้าท้าทายต่ออำนาจกระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับผู้ตามไปในทางที่ดีขึ้น และส่งผลให้เกิดความประสบความสำเร็จของผู้ตามและความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมๆ กัน (James M. Kouzes and Barry Z. Posner, 2017)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามโดยผู้นำต้องกล้าท้าทายต่ออำนาจกระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับผู้ตามไปในทางที่ดีขึ้น และส่งผลให้เกิดความประสบความสำเร็จของผู้ตามและความสำเร็จขององค์กรตามที่ได้วางเป้าหมายไว้

2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

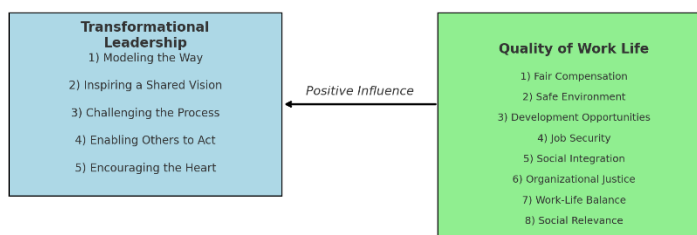
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้มีผู้นิยามความหมายไว้หลายคน ที่สำคัญ เช่น

วอลตัน (Walton) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1974)

เดลามอลต์ และทาเคซาวา (Delamoote and Takezawa) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 แบบคือ 1) สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 2) ผลดีของงานที่ส่งผลต่อพนักงาน หมายถึงการปรับปรุงองค์การและลักษณะรูปแบบของงาน รวมถึงตอบสนองความต้องการของพนักงานการให้พนักงานได้มีส่วนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์การ 3) แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น (Delamoote and Takezawa, 1991)

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์การทำให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันผลต่อต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยความเป็นต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจตั้งแต่ความปลอดภัย การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสำเร็จของตน นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Huse and Cummings, 1985)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์การทำให้ตอบสนองความต้องการของครู อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่ความปลอดภัย การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร ประโยชน์ส่วนบุคคล การได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสำเร็จของตน มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การท้าทาย

กระบวนการเดิม การส่งเสริมให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติ และการสร้างขวัญกำลังใจ กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Quality of Work Life) เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน รวม 112 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling the Way) 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring the Shared Vision) 3) ท้าทายกระบวนการเดิม (Challenging the Process) 4) สนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ (Enabling other to act) และ 5) สร้างขวัญกำลังใจ (Encouraging the heart) (Kouzes and Posner, 2017) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) 8) ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) (Huse and Cummings, 1985: 235-238) ดังแสดงในแผนภูมิภาพที่ 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	คุณภาพชีวิตการทำงานของคน (Y _{tot})
1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) 3) ทำหายกระบวนการเดิม (X_3) 4) สนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ (X_4) 5) สร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y_1) 2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2) 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) 5. บุคลากรทางสังคม (Y_5) 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y_6) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y_7) 8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Y_8)

ที่มา: Kouzes and Posner (2017:13-20), Huse and Cummings (1985: 235-238)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เอกสาร ตำรา รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างการวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลมาจัดสร้างเครื่องมือการวิจัย นำเครื่องมือตรวจสอบความเชื่อมั่น เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุปเขียนร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน ผู้วิจัยได้คัดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน ได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และ

มอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ๆ ละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน คน และ 2) ครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 112 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

จังหวัด	ประชากร (โรง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรง)	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
กาญจนบุรี	29	28	56	56	112

ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling the Way) (X_1) 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring the Shared Vision) (X_2) 3) ท้าทายกระบวนการเดิม (Challenging the Process) (X_3) 4) สนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ (Enabling other to act) (X_4) 5) สร้างขวัญกำลังใจ (Encouraging the Heart) (X_5)

3. **ตัวแปรตาม (Y_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) (Y_1) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) (Y_2) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) (Y_3) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) (Y_4) 5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) (Y_5) 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) (Y_6) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) (Y_7) 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) (Y_8)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน **ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามแนวคิดของคูทซ์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) **ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) ตามแนวความคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale)

เครื่องมือผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Structural Validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยพิจารณาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการาญจนบุรี จำนวน 8 โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวม 32 ฉบับ นำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) มากกว่า 0.7 ขึ้นไป โดยได้ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำบันทึกถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการาญจนบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ ด้วยระบบ E-office ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 28 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และอายุการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการาญจนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้หัซมิเลขคณิต (arithmetic mean $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 112 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการาญจนบุรี โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) แล้ว

เปรียบเทียบ กับเกณฑ์ตามแนวความคิดของศิริชัย กาญจนาวสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข
(2559:156)

5. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียนหรือรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 112 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและอายุการ
ทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) (f) และร้อยละ (percentage) (%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	45	40.18
	2. หญิง	67	59.82
	รวม	112	100.00
2	อายุ		
	1. 21 - 30 ปี	23	20.54
	2. 31 - 40 ปี	51	45.53
	3. 41 - 50 ปี	20	17.86
	4. 51 - 60 ปี	18	16.07
	รวม	112	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	46	41.07
	2. ปริญญาโท	60	53.57
	3. ปริญญาเอก	6	5.36
	รวม	112	100.00
4	ตำแหน่ง		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน	56	50.00
	2. ครู	56	50.00
	รวม	112	100.00
5	ประสบการณ์การทำงาน		
	1. 1 - 5 ปี	24	21.43

2. 6 - 10 ปี	33	29.46
3. 11 - 15 ปี	20	17.86
4. 16 - 20 ปี	10	8.93
5. 21 - 25 ปี	7	6.25
6. 26 - 30 ปี	13	11.61
7. 30 ปีขึ้นไป	5	4.46
รวม	112	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.82 เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 อายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53 อายุ 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 และระดับปริญญาเอกจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 5.36 ด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครูจำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 และด้านอายุการทำงาน ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.46 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.93 ระยะเวลา 21-25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ระยะเวลา 26-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.61 และระยะเวลา 30 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (**arithmetic mean $\bar{X}$**) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**standard deviation S.D.**) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 112 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์ (**Best**) ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม (X_{tot})

(n=28)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1)	4.66	0.43	มากที่สุด

2	สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)	4.55	0.46	มากที่สุด
3	ท้าทายกระบวนการเดิม (X_3)	4.50	0.52	มากที่สุด
4	สนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ (X_4)	4.48	0.58	มาก
5	สร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	4.49	0.68	มาก
รวม (X_{tot})		4.53	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.43) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.46) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านท้าทายกระบวนการเดิม ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.52) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.68) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.68 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation S.D.) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 112 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม (Y_{tot})

(n=28)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y_1)	4.42	0.56	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y_2)	4.52	0.64	มากที่สุด
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)	4.57	0.63	มากที่สุด

4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y ₄)	4.54	0.65	มากที่สุด
5	บูรณาการทางสังคม (Y ₅)	4.45	0.59	มาก
6	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y ₆)	4.36	0.75	มาก
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y ₇)	4.43	0.72	มาก
8	การเกี่ยวข้องกับสังคม (Y ₈)	4.67	0.49	มากที่สุด
รวม (Y _{tot})		4.49	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y₈) ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.49) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y₃) ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.63) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y₄) ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.65) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y₂) ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.64) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านบูรณาการทางสังคม (Y₅) ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.59) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y₇) ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.72) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y₁) ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.56) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y₆) ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.75) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.49–0.75 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผู้วิจัยใช้การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 112 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของศิริชัย กาญจนาวสี ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข ดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.662**	.730**	.751**	.693**	.665**	.647**	.604**	.633**	.740**
X ₂	.431**	.631**	.565**	.515**	.535**	.399**	.457**	.493**	.551**
X ₃	.721**	.763**	.831**	.797**	.754**	.746**	.720**	.763**	.838**
X ₄	.635**	.794**	.747**	.768**	.691**	.692**	.638**	.691**	.779**
X ₅	.700**	.816**	.857**	.858**	.763**	.770**	.806**	.766**	.874**
X _{tot}	.720**	.853**	.860**	.837**	.780**	.751**	.746**	.769**	.869**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวม ในระดับมาก ($r_{xy} = .869$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในลักษณะที่คล้ายตามกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน (Y_1 - Y_8) อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) ($r_{xy} = .860$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y_2) ($r_{xy} = .853$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) ($r_{xy} = .837$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านบูรณาการทางสังคม (Y_5) ($r_{xy} = .780$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y_8) ($r_{xy} = .769$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้าน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y_6) ($r_{xy} = .751$) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y_7) ($r_{xy} = .746$) และ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Y_1) ($r_{xy} = .720$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_5) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างขวัญกำลังใจ (X_5) ($r_{xy} = .874$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านทำหายกระบวนกรเดิม (X_3) ($r_{xy} = .838$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสนับสนุนให้ผู้ตามได้ลงมือปฏิบัติ (X_4) ($r_{xy} = .779$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_1) ($r_{xy} = .740$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) ($r_{xy} = .551$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_5) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน (Y_1 - Y_8) อยู่ในระดับมาก จำนวน 21 คู่ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 19 คู่ โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างขวัญกำลังใจ (X_5) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) ($r_{xy} = .858$) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านสร้างขวัญกำลังใจ (X_5) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) ($r_{xy} = .857$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านท้าทายกระบวนการเดิม (X_3) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) ($r_{xy} = .831$)

6. อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่คาดว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในพื้นที่ดังกล่าวมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ การเปิดรับแนวคิดใหม่ สนับสนุนให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติ และการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจิกร ตูลาธร (2567) ที่พบว่าผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าโรงเรียนในพื้นที่นี้ให้ความสำคัญกับหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในอาชีพ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการรักษาสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2562) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .869$) ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีในด้านต่าง ๆ สามารถส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกมิติ ทั้งด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม การพัฒนาตน ความมั่นคง และความสุขในการทำงาน โดยมีลักษณะการคล้ายตามกันระหว่างสองตัวแปรอย่างชัดเจน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย (2562) ที่พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจน และยุติธรรม โดยเน้นการให้รางวัลอย่างเหมาะสมตามผลงาน และสร้างระเบียบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างสมดุล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนา และความสมดุลชีวิต ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการศึกษาของประเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มและรูปแบบการบริหารในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างเจาะลึก เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ควรขยายการวิจัยไปยังพื้นที่อื่นนอกเหนือจากจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 407-420.

รุจิกร ตูลาธร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธ* *โฆสปริทรรศน์*, 10(2), 204-221.

สัมมา ธนินิธย์. (2566). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี.



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี. (2565ก). *สรุปผลการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2565 (รอบที่ 1).*

เข้าถึงจาก https://www.kanpeo.go.th/ผลการพิจารณาการย้ายข้าราชการ_1/

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี. (2565ข). *สรุปผลการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2565 (รอบที่ 2).*

เข้าถึงจาก https://www.kanpeo.go.th/พิจารณาการย้ายข้าราชการ_2/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *สมรรถนะการศึกษไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2564 (IMD 2021).* กระทรวงศึกษาธิการ.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). *The full range model of leadership.* McGraw-Hill.

Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective.* International Labor Office.

Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31–47.

<https://doi.org/10.1007/BF00302738>

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). West Publishing.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2022). *Educational administration: Concepts and practices* (7th ed.). SAGE.

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 27(3), 12.