ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

Transformational Leadership of School Administrator and Quality of Work Life of Teachers in School Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

[1]จุฬาลักษณ์ ปานต๊ะระษี [2]ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์
[1]Julaluck Pantarasee [2]Sakdipan Tonwimonrat
[1,2]คณะศึกษาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
[1,2]Faculty of Education, Silpakorn University
[1]Corresponding author, e-mail: julaluck.4038@gmail.com

Received June 21, 2025; **Revised** December 18, 2025; **Accepted:** December 25, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 108 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และข้าราชการครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของบาส และริกจิโอ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวความคิดของวอลตัน สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การบูรณาการด้านสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในสังคม และ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประถมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study 1) Transformational Leadership of school administrator under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) Quality of work life of teacher in school under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. 3) the relationship between transformation leadership of school administrator and Quality of work life of teacher in school under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 108 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The respondents in each school consisted of 2 persons: school director, and 2 teachers with the total of 216. The instrument was a questionnaire regarding the transformation leadership of school administrators on the theory of Bass and Riggio and the quality of work life of teacher on the theory of Walton. the statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results were found that: 1) Transformational Leadership of school administrator under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. as a whole and individual, were at a highest level; sort descending were inspirational motivation Idealized Influence Intellectual stimulation and individualized consideration. 2) Quality of work life of teacher in school under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. as a whole was at a high level and individual, when considering each aspect, it was found that 5 aspects were at the highest level, sort descending Social integration, Personal development, Work regulations, Social performance, Career advancement and job security and there were 3 aspects were in a high level; Safe and secure environment, Work-life balance, Fair and adequate compensation.3) transformation leadership of school administrator and Quality of work life of teacher in school under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. was positive related with a statistically significant at .01 level.
Keywords: Quality of Work Life; Transformational Leadership; Primary Education

บทนำ

จากการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. ที่ได้กำหนดขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญและแผนงานหลักในการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นกรอบการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาในทุก ๆ ภาคส่วน เพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายในการสร้างประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้ประเด็นดังกล่าวกลายมาเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาประเทศ ซึ่งหนึ่งในแผนการพัฒนาที่สำคัญคือการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) จากประเด็นดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศผ่านการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญหลัก โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เพื่อที่ผู้นำสถานศึกษาจะสามารถนำองค์ความรู้และทักษะของตนเองมาบริหาร

จัดการสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และสามารถบริหารการศึกษาของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านทรัพยากรของประเทศต่อไป (Haji Rahimah Ahmad and Ghavifek Simin, 2017)

ตามกรอบการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาในทุก ๆ ภาคส่วน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ประเทศจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมีสถานศึกษาเป็นปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และในระบบการศึกษา ผู้นำคือตัวแปรสำคัญที่มีความจำเป็นและเป็นตำแหน่งที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษามีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในปัจจุบัน รวมไปถึงการบริหารการศึกษาให้สอดรับกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ ซึ่ง เฮอร์เซย์ และ บลัน ชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเปรียบได้กับรูปแบบหรือกระบวนการที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุได้ซึ่งเป้าหมายขององค์การโดยวอลตัน (Walton) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูซึ่งประกอบไปด้วยขอบขายใกลเคียงกับการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ดังนั้นแล้วหากครูซึ่งเป็นผู้ร่วมงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้นำสถานศึกษาได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะช่วยส่งผลให้การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาของผู้นำเกิดความสำเร็จและบรรลุได้ซึ่งเป้าหมายตามที่ได้ว่าเอาไว้ ทั้งนี้หากผู้นำขาดซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม อันอาจนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะปัญหาด้านคุณภาพชีวิตที่จะทำให้เกิดการลาออก ย้ายงาน รวมไปถึงการปฏิบัติงานโดยขาดประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาได้ (Walton, Richard E.,1973)

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลก เนื่องจากความพึงพอใจในงานมีบทบาทสำคัญในความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพทั้งหมดขององค์กรโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลที่สำคัญต่อความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร และครูที่พอใจในงานยังมีความมุ่งมั่นในการทำงานในองค์กร สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกยินดีหรือความพึงพอใจของครูที่ส่งผลต่อองค์กรอันจะมีผลต่อกระบวนการโดยรวมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วย โดยเพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยมีหัวใจสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งหากสามารถสร้างให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจของครูที่มีต่อการกำกับดูแลของผู้บริหารโรงเรียนและความมั่นคงในอาชีพคือปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ในสถานศึกษามีปัญหาการขาดครูเพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย อันเป็นผลมาจากการขอย้ายงานเนื่องจากสถานศึกษาอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาทำให้ครูต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น ครูได้รับมอบหมายงานอื่นมากกว่าการสอนมากเกินไป ทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอต่อการเตรียมการสอนหรือดูแลนักเรียนได้เท่าที่ควร และการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม จากการที่พบว่าการศึกษาขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ทำให้เกิดการขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังทำให้ครูไม่ได้มีการพัฒนาอย่างที่ควรจะเป็น ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานจึงน้อยลงส่งผลให้ประสิทธิผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะส่วนหนึ่งมาจากการบริหารของผู้บริหาสถานศึกษาที่ขาดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและขาดการดูและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้น การทำงานของครูย่อมดีตามไปด้วยส่งผลให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ครูมีความสุขในการได้รับผลตอบแทนหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และที่สำคัญประสิทธิผลของนักเรียนก็จะดีขึ้นเช่นกัน(Genelyn R. Baluyos, Helen L. Rivera, and Esther L. Baluyos, 2019)

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารและครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) ประกอบด้วย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 147 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาในอำเภอดำเนินสะดวก อำเภอบ้านโป่ง อำเภอบางแพ และอำเภอโพธาราม กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 108 แห่ง จำนวน 216 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random Sampling) จำแนกตามอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของบาส และริกจิโอ (Bass and Riggio) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวความคิดของวอลตันโดยแบบสอบถามในตอนที่ 2และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Conbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา เท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นในแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนพฤษจิกายน พ.ศ.2567 เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 ,S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่า 0.60 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($\overline{X}$= 4.60 ,S.D. = 0.60) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($\overline{X}$=4.52 , S.D. = 0.57) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ($\overline{X}$=4.52 , S.D. = 0.60) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ($\overline{X}$= 4.52 , S.D. = 0.63) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=108)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.52	0.57	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.60	0.60	มากที่สุด
3	การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.52	0.60	มากที่สุด
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.52	0.63	มากที่สุด
	รวม	4.54	0.60	มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่า 0.57 มีการกระจายข้อมูลมาก แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การบูรณาการด้านสังคม (Y_5) ($\bar{X}$ = 4.62 , S.D. = 0.44) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3) ($\bar{X}$ = 4.61 , S.D. = 0.47) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y_6) ($\bar{X}$ = 4.56 , S.D. = 0.59) การปฏิบัติงานในสังคม (Y_8) ($\bar{X}$ = 4.53 , S.D. = 0.55) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.56) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=108)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา(Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Y_1)	4.25	0.59	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	4.33	0.61	มาก
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)	4.61	0.47	มากที่สุด
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)	4.50	0.56	มากที่สุด
5	การบูรณาการด้านสังคม (Y_5)	4.62	0.44	มากที่สุด
6	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y_6)	4.56	0.59	มากที่สุด
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y_7)	4.32	0.72	มาก
8	การปฏิบัติงานในสังคม (Y_8)	4.53	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.47	0.57	มาก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก (r_{XY} = 0.799) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร \ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Y_1)	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y_3)	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)	การบูรณาการด้านสังคม (Y_5)	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Y_6)	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Y_7)	การปฏิบัติงานในสังคม (Y_8)	ภาพรวม (Y_{tot})
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.578**	.516**	.559**	.654**	.573**	.834**	.613**	.748**	.724**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.664**	.581**	.595**	.708**	.635**	.845**	.662**	.790**	.781**
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.681**	.578**	.595**	.678**	.654**	.839**	.642**	.758**	.772**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.661**	.543**	.636**	.722**	.654**	.865**	.675**	.774**	.787**
ภาพรวม (X_{tot})	.674**	.578**	.622**	.720**	.656**	.881**	.676**	.800**	.799**

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากการตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วง วัยวุฒิและมีคุณวุฒิที่ใกล้เคียงกันจึงตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกัน และด้วยการจากที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จึงมีผลมาจากการที่ได้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้ง ทางกระทรวงศึกษาธิการมีการสนับสนุนการพัฒนาเป็นอบรมบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูง จึงทำให้ผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีการ

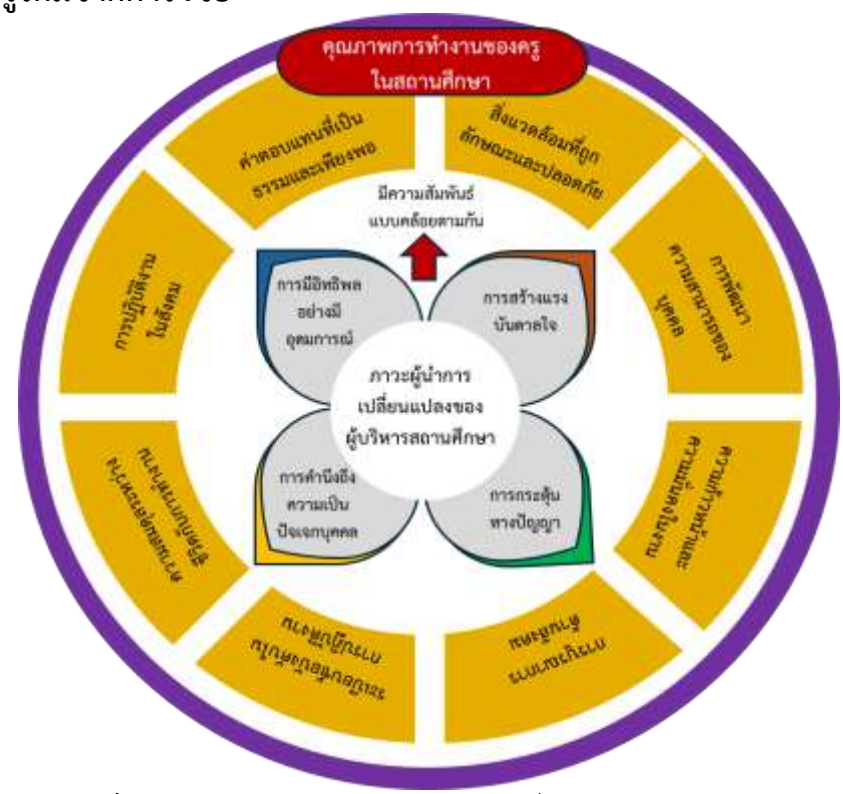
เปลี่ยนแปลงในการบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับนโยบายต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากที่สุด และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด นั่นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรจะสังเกตเห็นตัวอย่างจากผู้บริหารได้มากที่สุดและผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดแรงในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมถึงการตั้งใจในการทำงานมากขึ้นจากแรงผลักดันจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูคัส ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหน่วยงาน และวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนขนาดกลางจานวน 12 แห่ง ทั่วรัฐมิสซูรี่ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและทีมงานมีลักษณะที่โดดเด่นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยผู้บริหารให้ความสนใจในการกระตุ้นสติปัญญาแก่สมาชิกในโรงเรียน ให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังมีบางด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อยู่ที่ระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งมีความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งมีสวัสดีการและความพร้อมของสถานที่ในการทางาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทางานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นเขตการทำงานที่มีความอานวยความสะดวกที่พร้อม จึงทำให้ไม่มีข้อเปรียบเทียบมากนัก เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดประสิทธิผลมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดนุสรณ์ คุ้มสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ดนุสรณ์ คุ้มสุข,2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ในลักษณะคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กร และเป็นผู้ที่กำหนดแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาผู้อื่นให้มีการเปลี่ยนแปลงในระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งยัง

ส่งผลถึงความรู้สึกนึกคิดและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาอีกด้วย โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เนื่องจาก การเป็นผู้นำควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตาม ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษของตัวบุคคลเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทางานของ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทางานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย,2561)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความต้องการมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาด้วยแนวทางดังนี้ คือ ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ให้ความสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.3 จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีความต้องการมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการพัฒนาด้วยแนวทางดังนี้ คือ ผู้บริหารควรจัดให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานศึกษาและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ดนุสรณ์ คุ้มสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ). *วิทยาพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญลัก ษณ์ โพธิ์ช่วย. (2561). ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยาพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข.(2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยาพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).*กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Genelyn R. Baluyos, Helen L. Rivera, and Esther L. Baluyos, (2019). Teachers' job satisfaction and work performance, *Open Journal of Social Sciences,* 7(8): 206-221.

Haji Rahimah Ahmad and Ghavifek Simin. (2017). School leadership for the 21st century: A conceptual overview. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 2: 48-61.

Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15, 1. 11-21.