

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีกรดำเนินกรวิจัย
3. สรุปผลกรวิจัย
4. อภิปรายผลกรวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด
4. เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด ปีการศึกษา 2565 ครูจันนวน 1,475 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรายด. ออนไลน์. 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา จันทบุรี ๓๒๖ คน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครื่องซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของ สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาของคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนโดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่าง ครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความปรารถนาดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครูเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อดำเนินการ

3. ดำเนินการสร้างข้อความในแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ความปรารถนาดี และสร้างข้อความคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามที่ได้ศึกษา แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และพิจารณาแก้ไขให้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทำการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อความหรือข้อคำถามที่ดีและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ตามที่ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ และนำข้อคำถามทั้งหมดไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัดแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มี ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความปรารถนา ดี จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

4.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 43 ข้อ มีค่าความ เที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด ปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยหาความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติ ถัดไป จำนวน 33 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.52 ถึง 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 43 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.44 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6. ใช้แบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้วสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมี ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาที่ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ที่มีความสมบูรณ์ 302 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา  
ความปรกตึถัดไปอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา  
ความปรกตึถัดไปอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา  
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา  
น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา  
น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และใช้ค่าความ  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ดังนี้  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาต่อความปรกตึถัดไป ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้  
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 314)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.3–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.721 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.520 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.224 + 0.202 (X_4) + 0.224 (X_1) + 0.118 (X_5) + 0.134 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.269 (X_4) + 0.245 (X_1) + 0.144 (X_5) + 0.149 (X_2)$$

ทั้งนี้ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลความปรกติถัดไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เปลี่ยนไปที่ 0.202 , 0.224, 0.118 และ 0.134 หน่วย ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลความปรกติถัดไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลความปรกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดการแข่งขันด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ค่านิยม วัฒนธรรมข่าวสารที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการในหน่วยงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเพียงพอ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลความปรกติถัดไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 62) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นขึ้น การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565 : 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัลพบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกที่เรียกว่ายุคนิวนอร์มัล (New normal) คือ การใช้ชีวิตปรกติวิถีใหม่ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสามารถก้าวต่อไปได้ ซึ่งการบริหารองค์การก็ต้องมีการปรับตัว

ให้อยู่รอดและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากต่อการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพบทความนี้จึงมุ่งเสนอภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำ 5 ประการ (Vi-STAR Model) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) คิดเชิงระบบ 3) ใช้เทคโนโลยี 4) มีความรับผิดชอบ และ 5) มีความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ 5 ประการนี้จะทำให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายและอยู่รอดในยุคสังคมนิวนอร์มัล สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และณัฐณี มณีวรรณ (2563 : 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทราย พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราย ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจุบันมีการประเมินผลงานของครูอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราย มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองตลอดเวลาปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทราย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุริสา ทัพซ่าย (2553 : 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวทางที่คำนึงถึงคนงาน และองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การทำงานที่เอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อตนเองและสังคมสามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อประสิทธิผลทั้งในด้านผลผลิตและประสิทธิภาพ และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วน

ต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมาศ เสนาะล้ำ (2560 : 100-101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งในโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสรณ์ พนมไพพรพุกษา (2560 : 116) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานในสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมการปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยการพัฒนาที่เน้นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านขั้นตอนการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมสร้าง



การพัฒนา ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทาง ในส่วนของความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมากทฤษฎีการพิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านเป้าหมาย ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา ด้านเรื่องที่ต้องการให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีไป ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตราค่าจ้างคน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในทางที่ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจที่เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถจึงแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ได้อาศัยความคิดสร้างสรรค์ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้รับคำยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จจึงส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี มณีวรรณ (2563 : 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงตามลำดับประกอบด้วยด้านผู้นำที่มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสาร ด้านผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเท่ากับ 0.597 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 35.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 1.989 + .223X^2 + .236X^3 + .070X^5$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = .326z_x + .297z_x^2 + .146z_x^3$  ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเฉลิม รูปสูง (2564 : 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพบนหลักจริยธรรมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน แสดงว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะสูงด้วย และในทางกลับกันหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิรูป

การศึกษาให้เท่าทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงทำให้มีการสั่งการเป็นนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการบริหารของตนเองให้มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น พร้อมรองรับการปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยครูคือบุคคลสำคัญในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารรับนโยบายมาสู่สถานศึกษา ผู้บริหารจะตั้งใจและทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความเสียสละ วางระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดี เมื่อผู้บริหารแสดงความสามารถในการบริหารจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ครู ส่งผลให้ครูเห็นเป็นแบบอย่าง และเกิดการยอมรับในความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูในสถานศึกษาของตน โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนงานทำให้ครูรู้สึกเห็นความสำคัญของตนเอง จึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเท โดยในการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือ นโยบายแต่ละครั้ง คณะครูจะเกิดสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน เนื่องจากมีการร่วมกันคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณความปรกติ ถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา จันทบุรี ปรากฏ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ปรากฏ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ปรากฏ ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ปรากฏ ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับครูในฐานะเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครู ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุน และให้โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาจึงส่งผลครูรู้สึกว่ามีความสำคัญทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ลิง, เวเบอร์ และเคล โลเวย์ (Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway. 1966 : 827-832) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ

บาสส์ (Bernard M. Bass, 1997) ในองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล กล่าวว่า การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์เป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ บาสส์และริจจิโอ (Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, 2006: 21-25) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บาร์มีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ชาติเครือ (2559 : 98-101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ทรายได้ ทั้งนี้เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร

แสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่ เข้มแข็งให้ครูลได้รับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้บริหารจึงสามารถทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ครูอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2010 : 25 ; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยูร ชูสอน. 2557 : 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ (Leader characteristics and traits) ในการใช้อำนาจในการใช้ความสามารถแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังต้องมีรูปแบบและพฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior and style) ที่กระตือรือร้น ต้องการเข้าร่วมปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กร ผู้นำยังต้องเรียนรู้สิ่งแวดล้อมขององค์กรและต้องมีทักษะทางสังคมที่หลากหลายและมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์และริกจิโอ (Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio. 2006 : 21-25) กล่าวว่า การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ใน อุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยามาภรณ์ กู้กิตติไมตรี (2558 : 85-92) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการประพฤติตน

เป็นแบบอย่างและด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน โอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานที่สามารถสามารถร่วมพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำงานาย ร้อยละ 79.60 โดยที่ปัจจัยคุณลักษณะงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคนสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล มีการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณ ด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประเมินอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนงานที่กำหนดไว้โดยใช้ระบบการพยากรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กร พัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีระพงษ์ เกียรติไพรัช (2564 : 131-132) กล่าวว่า เมื่อ โลกมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรก็ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และปฏิเสธไม่ได้ว่าการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับรูปแบบการทำงานหรือการลดขนาดของการให้บริการให้มีความเหมาะสมกับชีวิตในยุคความปรกติถัดไปและการที่จะปรับรูปแบบการทำงานหรือการตัดสินใจในการให้องค์กรเดินไปในทิศทางใดนั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของภานุวัฒน์ กาญจนะ โนสธ (2564 : ออนไลน์) ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานในยุคชีวิตวิถีถัดไปว่าจะมีความแตกต่างไปจากเดิม มีการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (New Strategic Workforce Planning) โดยที่แต่ละองค์กรต้องพิจารณาการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประเมินอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนงานที่กำหนดไว้โดยใช้ระบบการพยากรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ มีแผนงานสำหรับการจ้างพนักงานชั่วคราวในกรณีฉุกเฉินให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ด้านกำลังคน นอกจากนี้ยังต้องดูแลพนักงานชั่วคราวในลักษณะเช่นเดียวกันกับบุคลากรภายในเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กร พัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจของบุคลากร ใช้เทคโนโลยี People Analytics ในการขับเคลื่อนงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นพลวัต และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระพงษ์ เกียรติไพรัช (2564 : 123) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารองค์กรในยุคนิวนอร์มัลพบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(Covid-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกที่เรียกว่ายุคนิวนอร์มัล (New normal) คือการใช้ชีวิตปรกติวิถีใหม่ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสามารถก้าวต่อไปได้ ซึ่งการบริหารองค์การก็ต้องมีการปรับตัวให้ยืดหยุ่นและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญมากต่อการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพบทความนี้จึงมุ่งเสนอภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำ 5 ประการ (Vi-STAR Model) ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) คิดเชิงระบบ 3) ใช้เทคโนโลยี 4) มีความรับผิดชอบ และ 5) มีความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ 5 ประการนี้จะทำให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายและยืดหยุ่นในยุคสังคมนิวนอร์มัล

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด ได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารได้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จได้มากกว่าเดิม เป็นการให้กำลังใจแก่ครูเพื่อให้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำปลุกปลอบใจดูแลเอาใจใส่ให้เวลาใกล้ชิดสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและเพื่อนร่วมงานให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความสุข ความหวัง ความสันติสุข ประองคอง สามัคคี เพื่อให้ได้ความร่วมมือร่วมใจอย่างมีความสุข ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้พัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อให้ได้มาความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการทำงานด้วยความเสียสละและทำงานหนักเพื่อเป้าหมายเพื่อให้งานก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์และริกจิโอ (Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio. 2006 : 21-25) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือ ผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่าง แน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ สอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 73-74) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้ กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจ

ให้ถูกต้องแก่ผู้ตามและสอดคล้องกับงานวิจัยของอัทนศักดิ์ สิทธิ (2561 : ออนไลน์) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.22726$  และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารสถานศึกษาในบางครั้งมีการตัดสินใจในการบริหารงาน โดยไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการร่วมกันช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัทนศักดิ์ สิทธิ (2561 : ออนไลน์) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้



### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติดัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ ได้ร้อยละ 52.00 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติดัดไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติดัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคลมีความสัมพันธ์กันสูงมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกัลยาณมิตร มีบุคลิกภาพที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติดัดไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ กล่าวยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล คอยอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง

4. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ถูกต้อง ชัดเจน และมีความโปร่งใส ไม่ควรเลือกที่รักมักที่ชัง ยกย่องและให้คำชมเชย รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างทั่วถึง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เป็นรูปธรรม เพียงตรงและมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาองค์ประกอบหลักที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการและกลยุทธ์การพัฒนาในรูปแบบอื่นที่เห็นว่ามี ความเหมาะสมและเป็นไปได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี