



**บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก***
**THE ROLE OF WELL-BEING LEADERS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' WORK HAPPINESS UNDER THE NAKHON NAYOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

อดิศร จุฬาวร*, จรีพร นาคสัมฤทธิ์

Adison Juthawon*, Jareeporn Naksamrit

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand

*Corresponding Author E-mail: Swu_rugby@hotmail.com

*Tel: 084-231-9995

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใน
กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน 312 คน ซึ่งได้มาจากรายชื่อจากประชากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครนายก 1,218 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย
พบว่า 1) ระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการ
ปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมการ
พยากรณ์บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า
มี 5 ด้าน คือ การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่
ทำงาน การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน การสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขใน
การปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 35.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 33.547$ และ $SE_{est} = .419$)

คำสำคัญ: ความเป็นอยู่ที่ดี, สุขภาพในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, จิตวิทยาเชิงบวก

Abstract

This research aimed to: 1) study the levels of well-being leadership roles of school administrators and teachers' happiness at work; 2) examine the relationship between the well-being leadership roles of school administrators and teachers' happiness at work; and 3) investigate the well-being leadership roles affecting teachers' happiness at work under the

Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 312 teachers selected from a population of 1,218 teachers under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall levels of well-being leadership roles of school administrators and teachers' happiness at work were at a high level; 2) the well-being leadership roles of school administrators had a positive relationship with teachers' happiness at work at a high level with statistical significance at the .01 level; and 3) the predictive equation indicated that five aspects of well-being leadership roles significantly affected teachers' happiness at work, namely positive emotion promotion, work engagement promotion, fostering positive workplace relationships, enhancing teachers' sense of value and meaning in work, and supporting teachers' achievement and goals. Among these, work engagement promotion showed the highest mean score. These five aspects together explained 35.40 percent of the variance in teachers' happiness at work with statistical significance at the .01 level ($F = 33.547$, $SE_{est} = .419$).

Keywords: Well-being, Work Happiness, School Administrators, Positive Psychology

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมการทำงานของครูทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและแรงกดดันมหาศาล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาวะทางจิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ปัญหาสำคัญ คือ ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในวิชาชีพ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD ระบุว่า การยกระดับคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระทางวิชาชีพ (Teacher Autonomy) และค่าตอบแทนที่เหมาะสม (OECD, 2019) สอดคล้องกับ “โครงการโรงเรียนสุขสันต์” (Happy Schools Initiative) ของ UNESCO ที่เสนอว่าความสุขของครูและนักเรียน คือ เป้าหมายสูงสุดของการศึกษาที่มีคุณภาพผ่าน 4 เสาหลัก ได้แก่ บุคลากร (People), กระบวนการ (Process), สถานที่ (Place) และหลักการ (Principles) (UNESCO, 2014) สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษายุคหลังการแพร่ระบาด (Post-Pandemic) ที่งานวิจัยทั่วโลกต่างหันมาให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำยุคความเป็นอยู่ที่ดี โดยงานวิจัยของ แกรนซีรา และคณะ (Granziera h, et al., 2023) ยืนยันว่า ความสุขของครู (Teacher Happiness) ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับระบบการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร (Organizational Social Support) โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารแสดงบทบาทเป็น ‘ผู้นำที่ใส่ใจสุขภาวะ’ (Well-being Leaders) ซึ่งทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกัน (Buffer) ความเครียดสะสมได้ดีที่สุด นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงระบบของ แฮสเชอร์ และคณะ ยังชี้ให้เห็นข้อค้นพบสำคัญว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการบริหารจัดการแบบเสริมสร้างความสุขและความมั่นคงทางใจ สามารถลดอัตราการย้ายสายงานและเพิ่มความผูกพันในวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ (Hascher T, et al., 2024) สำหรับประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เพื่อมุ่งลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและปรับปรุงระบบการประเมินวิทยฐานะให้สะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยเฉพาะทฤษฎีสุขภาวะ (Well-being Theory) ของ Seligman หรือ PERMA Model ที่เน้นการสร้างอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) การมีส่วนร่วม (Engagement) สัมพันธภาพที่ดี (Relationships) การเห็นคุณค่าในงาน (Meaning)



และความสำเร็จ (Accomplishment) (Seligman, M. E. P., 2011) เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างความผาสุกในองค์กรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร, 2567)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงประจักษ์กลับสะท้อนให้เห็นถึงภาวะวิกฤตของบุคลากรครูไทย โดยสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา ปี 2564 พบว่า ครูจำนวนมากมีความเครียดเรื้อรังและขาดระบบสนับสนุนทางจิตใจที่มีประสิทธิภาพ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564) ข้อมูลจาก Thai PBS NOW ปี 2567 ระบุว่าครูเกือบร้อยละ 95 ต้องปฏิบัติงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และร้อยละ 58 เสียเวลาไปกับภารกิจนอกเหนือการสอนมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Thai PBS NOW, 2567) สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ครูกว่าร้อยละ 43 ตัดสินใจลาออกเนื่องจากความเครียดสะสมและขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเหนื่อยหน่ายของ Maslach & Leiter ที่ชี้ว่าภาระงานที่เกินกำลัง (Workload) และการขาดการควบคุมในงานนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่งบั่นทอนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Maslach, C. & Leiter, M. P., 1997) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI จึงเสนอแนะว่าการลดภาระงานและการดูแลความสุขของครูเป็นแนวทางสำคัญในการรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในระบบ เนื่องจากระบบบริหารในปัจจุบันยังยึดติดกับการรายงานผลตามนโยบายส่วนกลางมากเกินไป จนทำให้ครูไม่สามารถทุ่มเทให้กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2567)

เมื่อพิจารณาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง พบว่า ครูต้องแบกรับภาระงานที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียนเนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร รายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปี 2567 ระบุสถิติที่น่ากังวลว่าในช่วงปีงบประมาณ 2564 - 2568 มีครูลาออกรวมทั้งสิ้น 23 คน โดยพบว่า อัตราการลาออกพุ่งสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงปี 2566 - 2567 ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าสามเท่าเมื่อเทียบกับปี 2564 (จาก 1 - 2 คน เป็น 7 - 8 คนต่อปี) ข้อมูลนี้สะท้อนถึงความเปราะบางทางจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดบทบาทการนำที่เน้นความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being Leaders) ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและหมดไฟในการทำงานได้ง่าย งานวิจัยในบริบทไทยของ สุธาสินี ปานทอง และ ธนพัฒน์ ศรีสุวรรณ ยืนยันว่าการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและดูแลสมดุลชีวิตเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน (สุธาสินี ปานทอง, 2564) แต่ในปัจจุบันยังพบช่องว่างในการปฏิบัติจริงที่ผู้บริหารในพื้นที่ห่างไกลหรือมีทรัพยากรจำกัดยังคงยึดติดกับการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจและการสั่งการแบบดั้งเดิม (ธนพัฒน์ ศรีสุวรรณ, 2563) ซึ่งช่องว่างในการปฏิบัติงานนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบในระดับนานาชาติของ Li และคณะ ที่ทำการศึกษายาทบทวนผู้นำในบริบทสถานศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัด และพบว่า การบริหารเชิงอำนาจแบบสั่งการ (Autocratic Leadership) เป็นตัวพยากรณ์เชิงลบที่รุนแรงต่อความสุขในการทำงานของครู (Li L, et al., 2022) ในทางกลับกัน งานวิจัยของ Dreer เสนอแนะว่า ผู้นำที่ประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Leadership) ในโรงเรียนขนาดเล็ก จะช่วยเติมเต็มความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานของครู ทั้งในด้านความรู้สึกมีอิสระและความผูกพัน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความสุขและลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน (Dreer, B., 2023)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา "บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก" โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากมนุษย์โดยตรง (Human Subject Research) เพื่อเข้าถึงประสบการณ์ภายใน (Internal Experiences) ที่ละเอียดอ่อน การวิจัยครั้งนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างทางการวิจัย (Research Gap) โดยเฉพาะการออกแบบกระบวนการที่คำนึงถึงความปลอดภัยทางจิตใจและสังคม (Psychological Safety) ของผู้ให้ข้อมูลภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ละเอียดอ่อน ผ่านมาตรการทางจริยธรรมที่รัดกุม ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงระดับบทบาทผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์อันจะนำไปสู่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ครู อันเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยกำหนดประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,218 คน สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 312 คน ซึ่งดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากตามสัดส่วนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครบถ้วนและเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของครู แบบสอบถามวัดระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ และแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ท (Likert, R., 1932) โดยแบ่งข้อคำถามเป็นข้อความเชิงบวก กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด = 5 คะแนน, มาก = 4 คะแนน, ปานกลาง = 3 คะแนน, น้อย = 2 คะแนน, น้อยที่สุด = 1 คะแนน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการพิจารณามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ 0.981 และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อออกหนังสือขอเข้าเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และลงพื้นที่จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง (Paper-based) ณ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการประสานงานและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามรวมทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 - 10 มีนาคม พ.ศ. 2568 จนได้ข้อมูล



กลับคืนมาครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดกระทำข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายระดับของบทบาทผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงาน และใช้สถิติอนุมานในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) รวมถึงวิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบของบทบาทผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า มีผลวิจัยดังตารางที่ 1 และ 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้าน (n = 312)

บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก	4.15	0.77	มาก
2. การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.21	0.71	มาก
3. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	4.15	0.81	มาก
4. การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน	4.21	0.75	มาก
5. การสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู	4.20	0.77	มาก
รวม	4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75) การสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยสามารถพิจารณาจำแนกรายด้าน 5 ด้านได้ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารของท่านจะให้กำลังใจ ยกย่อง หรือกล่าวชมเชย ความสำเร็จของครูอย่างเปิดเผยและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เช่น มีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและให้เกียรติ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.85) และ ผู้บริหารของท่านมักจะสร้างความสนุกสนานหรือช่วงเวลาผ่อนคลายเพื่อลดความเครียดในการทำงานของครู ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.97) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมและภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านได้ ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและทักษะความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) และ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ครูรู้สึกทึ่งมหัศจรรย์กับการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น กิจกรรมสังสรรค์ กีฬา หรือการทัศนศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรสนิทสนมกันมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูจากต่างกลุ่มงาน ได้ช่วยเหลือ แบ่งปันความรู้ และสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันผู้สอนมีความยุติธรรมเปิดเผยและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.84) และ ผู้บริหารของท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.91) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ด้านการทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารของท่านแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงานครู ที่มีต่อความก้าวหน้าของนักเรียนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทของท่าน ในฐานะผู้สร้างอนาคตของเยาวชน และแสดงออกถึงความเคารพในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.84) และ ผู้บริหาร เชื่อมโยงงานที่ท่านทำ เข้ากับพันธกิจ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์หลักของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5. ด้านการสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม ให้ท่านมีความก้าวหน้าและ บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านชื่นชมและร่วมยินดีในความสำเร็จของท่านและทีมงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ท่านเกิดความภูมิใจในตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.85) และ ผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่สร้างสรรค์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน (n = 312)

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในบทบาทวิชาชีพ	4.56	0.55	มากที่สุด
2. ด้านแรงจูงใจและความหมายในงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ด้านความสมดุลชีวิต-งาน	4.15	0.71	มาก
รวม	4.45	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในบทบาทวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจและความหมายในงาน ($\bar{X} = 4.54$,



S.D. = 0.55) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.55) และด้านความสมดุลชีวิต-งาน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีผลวิจัยดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (n = 312)

บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู						
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1	-	-	-	-	-	-
X ₂	.857**	1	-	-	-	-	-
X ₃	.874**	.840**	1	-	-	-	-
X ₄	.848**	.852**	.913**	1	-	-	-
X ₅	.864**	.829**	.906**	.902**	1	-	-
X	.940**	.923**	.960**	.955**	.952**	1	-
Y	.654**	.671**	.663**	.689**	.648**	.648**	1

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .695 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน (X₄) (r = .689) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน (X₂) (r = .671) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (X₃) (r = .663) ด้านการส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก (X₁) (r = .654) และ ด้านการสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู (X₅) (r = .648) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีผลวิจัยดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ตารางบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method) (n = 312)

บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา	b	β	SE _b	t	p-value
การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก(X ₁)	.028	.074	.042	3.378**	0.000
การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน(X ₂)	.126	.173	.074	3.717**	0.000
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน(X ₃)	.310	.416	.087	3.119**	0.000
การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน(X ₄)	.366	.533	.090	4.061**	0.000
การสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู(X ₅)	.208	.360	.085	3.272**	0.000
R = .595		SE _{est} = .419		F = 33.547	
R ² = .354		a = 2.671			

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมอารมณ์เชิงบวก (X_1), การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_2), การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (X_3), การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน (X_4) และการสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .595 และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .354$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 64.6 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .419 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) สูงที่สุด คือ ด้านการทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน (X_4) ($\beta = .533$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (X_3) ($\beta = .416$) และด้านการสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู (X_5) ($\beta = .360$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดี จะส่งผลให้ระดับของความสุขการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน การส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพและร่วมตัดสินใจจนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman เรื่องการมีส่วนร่วม (Engagement) ที่นำไปสู่สภาวะ "ลื่นไหล" (Flow) (Seligman, 2011) และทฤษฎีทรัพยากรและความต้องการในงาน (Job Demands-Resources Model [JD-R Model]) ของ Bakker และ Demerouti ที่ชี้ว่าทรัพยากรด้านงานเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจและลดความเหนื่อยหน่าย (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2017) ส่วนด้าน การทำให้ครูเห็นคุณค่าในงาน (Meaning) ยังสะท้อนถึงการเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักดนัย เพชรเกียร ที่พบว่า ในโรงเรียนที่มีการธำรงรักษาบุคลากรได้ดี ครูจะมีส่วนร่วมในการทำงานและมีบรรยากาศที่อบอุ่น (ทักดนัย เพชรเกียร, 2558) นอกจากนี้ ผลในด้านการสนับสนุนความสำเร็จ (Accomplishment) ที่อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Muliati et al. ที่ระบุว่าผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและสร้างแรงจูงใจ (Model of Engagement) เพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of ครู (Muliati, L. et al., 2022) สำหรับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ที่พบว่า ด้านความพึงพอใจในบทบาทวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถและการปฏิบัติงานในสังคม (ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559) อย่างไรก็ตามด้าน ความสมดุลชีวิต-งาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประเด็นที่สอดคล้องกับ พูนพงษ์ คุนา ที่ระบุว่าแม้ภาพรวมคุณภาพชีวิตจะดี แต่ด้านความสมดุลและการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอมักเป็นจุดที่ท้าทายที่สุดในวิชาชีพครู (พูนพงษ์ คุนา, 2561)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีกับความสุขในการปฏิบัติงาน บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .695$) อยู่ในระดับมาก ยืนยันว่าผู้บริหาร คือ ปัจจัยสนับสนุนหลัก (Job Resources) ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ คุนา ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อโรงเรียน (พูนพงษ์ คุนา, 2561) และยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Alonso-Martirena ที่ระบุ



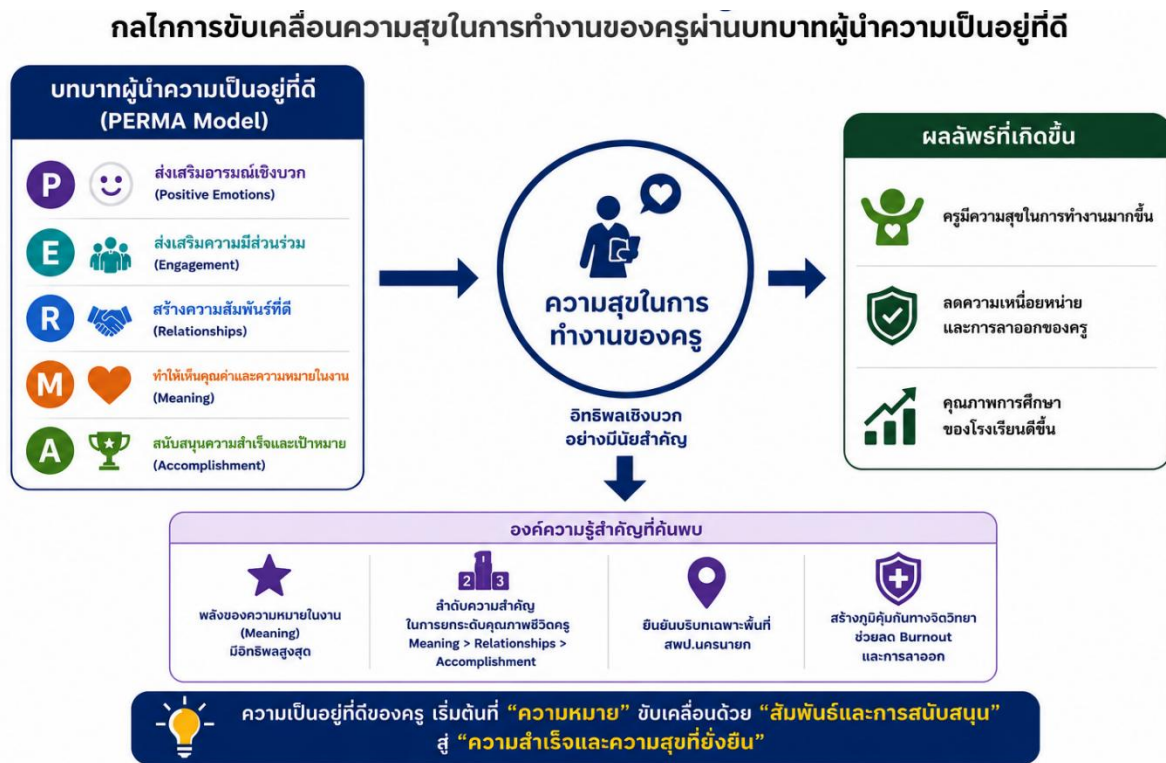
ว่าองค์กรโรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความปลอดภัยและการยอมรับ จะเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่ส่งผลต่ออารมณ์เชิงบวกและความสุขของครู (Alonso-Martirena, Y., 2019) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่สูงที่สุดในด้าน การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน ยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ Boehm และ Lyubomirsky ซึ่งสรุปว่าสุขภาวะที่ดีเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพและการมีผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นการลงทุนที่ส่งผลตอบแทนกลับมาเป็นความสุขในการทำงานตามที่ปรากฏในผลการวิจัย (Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S., 2020)

3. บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 35.40 โดยด้าน การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .533$) ประเด็นนี้สอดคล้องอย่างชัดเจนกับงานวิจัยของ Goetz et al. ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงบวก (PERMA-Lead) ช่วยให้ครูรับรู้ถึง "คุณค่า" ของงานที่ทำ ส่งผลให้อารมณ์เชิงบวกในการสอนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Goetz, T. et al., 2024) นอกจากนี้ การที่การสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนความสำเร็จมีอิทธิพลรองลงมา ยังได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ Kelloway & Barling และ สาธ ทรัพย์รวงทอง และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2563) ที่สรุปว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน การมีคุณธรรม และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความรู้สึกละเป็นสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างแท้จริง (สาธ ทรัพย์รวงทอง และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2563) ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นยังช่วยสะท้อนให้เห็นถึงห่วงโซ่ความเชื่อมโยงเชิงระบบ (Systemic Linkage) ที่สำคัญยิ่ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีจนสามารถสร้างความหมายในงานและความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ครูจะเกิดความสุขและความผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งสภาวะเชิงบวกทางจิตวิทยาของครู (Teacher Well-being) นี้ จะทำหน้าที่เป็นสารตั้งต้นหลักในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีความใส่ใจ และเกื้อหนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียนอันจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเนื่อง (Spillover Effect) ไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนตามลำดับ การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ครูจึงเป็นเงื่อนไขต้นน้ำที่ส่งผลกระทบปลายน้ำต่อความสำเร็จของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนความสุขในการทำงานของครูผ่านบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดี ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำความเป็นอยู่ที่ดี งานวิจัยค้นพบว่า บทบาทผู้นำที่ประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ตามกรอบ PERMA Model ทั้ง 5 ด้าน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขได้ถึงร้อยละ 35.40 ซึ่งเป็นการยืนยันเชิงประจักษ์ว่า "ความเป็นอยู่ที่ดี" (Well-being) ไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ แต่เป็น "บทบาทเชิงรุก" ที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้ในการบริหารงานยุคใหม่ 2) พลังของความหมายในงาน (The Dominance of Meaning) ข้อค้นพบที่สำคัญที่สุด คือ ด้านการทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน (Meaning) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของครูสูงสุด ($\beta = .533$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในบริบทของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การสร้างแรงบันดาลใจและการเชื่อมโยงภารกิจการสอนเข้ากับคุณค่าทางจิตวิญญาณและประโยชน์ของสังคม เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังมากกว่าการสนับสนุนด้านวัตถุหรือทรัพยากรเพียงอย่างเดียว 3) ลำดับความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตครู (Hierarchy of Well-being Support) งานวิจัยได้จัดลำดับปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขไว้อย่างชัดเจน คือ เริ่มจากการสร้างความตระหนักในคุณค่าของงาน (Meaning) ตามด้วยการสร้าง สัมพันธภาพเชิงบวก (Relationships) และการ สนับสนุนความสำเร็จ (Accomplishment) องค์ความรู้นี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด

(Targeted Intervention) โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่เผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร แต่สามารถชดเชยได้ด้วยการบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา และ 4) บริบทเฉพาะของพื้นที่ (Contextual Validation) ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้ภาระงานนอกเหนือการสอนจะเป็นปัจจัยลบต่อความสุขด้านสมดุลชีวิต-งาน (Work-Life Balance) แต่หากผู้บริหารแสดงบทบาทในการ ส่งเสริมความมีส่วนร่วม (Engagement) และสร้างบรรยากาศ อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) จะช่วยสร้างระบบภูมิคุ้มกันทางจิตวิทยา (Psychological Immunity) ที่ช่วยลดอัตราความเหนื่อยหน่าย (Burnout) และการลาออกของครูในพื้นที่ได้จริง ดังปรากฏในรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลกลไกการขับเคลื่อนความสุขในการทำงานของครูผ่านบทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดี

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับบทบาทยุทธศาสตร์ของผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $S.D. = 0.72$) โดยด้านการส่งเสริมความมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำให้ครูเห็นคุณค่าในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $S.D. = 0.52$) โดยมีด้านความพึงพอใจในบทบาทวิชาชีพโดดเด่นที่สุดในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ชี้ให้เห็นว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .695$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($r = .689$) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณยืนยันว่า บทบาทผู้นำความเป็นอยู่ที่ดีทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.40 ($R^2 = .354$, $F = 33.547$) และพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คือ การทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายในงาน ($\beta = .533$) รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน



($\beta = .416$) และการสนับสนุนความสำเร็จและเป้าหมายของครู ($\beta = .360$) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทผู้นำที่เน้นมิติด้านจิตวิญญาณและสัมพันธภาพเป็นปัจจัยพยากรณ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามงานวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเชิงระเบียบวิธีวิจัยที่ต้องคำนึงถึงในการแปลผลลัพธ์ ได้แก่ ข้อจำกัดจากเครื่องมือวัดที่ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง (Self-report Bias) ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนจากความคาดหวังของสังคม, ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเฉพาะในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทำให้ข้อค้นพบสะท้อนบริบทโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและอัตราากำลังเป็นหลัก และการออกแบบวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Design) ที่เก็บข้อมูลเพียงช่วงเวลาเดียวของปีการศึกษา จึงยังไม่สามารถแสดงถึงพลวัตและการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวของสุขภาวะและความสุขของครูได้อย่างสมบูรณ์ จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การนำผลการวิจัยไปใช้โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักในคุณค่าและความหมายของงานครูเป็นลำดับแรก ผ่านการจัดกิจกรรมหรือการสื่อสารเชิงบวกที่ยกย่องความสำเร็จของศิษย์อันเกิดจากความทุ่มเทของครู เช่น กิจกรรม “ครูในดวงใจ” เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นความช่วยเหลือเกื้อกูลและกิจกรรมสนับสนุนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ 2) ผู้บริหารควรนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรับใช้ในการออกแบบแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Workflow) เพื่อลดภาระงานส่วนเกินและสนับสนุนให้ครูสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในระยะยาว และ 3) การต่อยอดการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันเชิงสร้างสรรค์ จากผลวิจัยที่ครูให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องนี้ ผู้บริหารควรสืบสานและจรรโลงการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรม Team Building การแข่งขันกีฬาภายในเพื่อความสามัคคี หรือกิจกรรมทัศนศึกษาศึกษาดูงานร่วมกัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการทลายกำแพงความขัดแย้ง ลดความตึงเครียดจากภาระงาน และถักทอความสัมพันธ์สมกลมเกลียวระหว่างบุคลากรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษาที่มีระดับความสุขสูงเป็นพิเศษ 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริบทการศึกษาอื่น เช่น ระดับมัธยมศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น และ 3) ควรมีการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being Leaders Program) เพื่อประเมินประสิทธิผลในเชิงประจักษ์ และเนื่องจาก ตัวแปรในงานวิจัยนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขได้ร้อยละ 35.40 จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมอีกร้อยละ 64.60 ที่อาจส่งผลต่อความสุข เช่น วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมิติความสุขของครูอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2567). เปิดสถิติภาระงานครูไทย: เมื่อการสอนไม่ใช่ภารกิจเดียว. เรียกใช้เมื่อ 16 มกราคม 2569 จาก <https://www.bangkokbiznews.com>
- ทักดนัย เพชรเกรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 8(2), 35-48.
- ธนวัฒน์ ศรีสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 45-58.

- ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พูนพงษ์ คุนา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 13(2), 112-125.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2567). แนวทางการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลเพื่อลดภาระงานครู. เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2568 จาก <https://tdri.or.th>
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15(1), 88-102.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). รายงานสภาวะวิชาชีพครูไทยประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2564). การศึกษาความเครียดและระบบสนับสนุนทางจิตใจของบุคลากรทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุธาสนี ปานทอง. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูในยุคปกติ ใหม่. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 6(3), 22-35.
- Alonso-Martirena, Y. (2019). Well-being in school organizations: Aspects to consider. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 60, 1040-1047. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.02.128>.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285.
- Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2020). Does Happiness Promote Career Success Revisited. Journal of Career Assessment, 16(1), 101-116.
- Dreer, B. (2023). Cultivating teacher well-being: The role of positive leadership and psychology in school management. International Journal of Educational Management, 37(2), 345-359.
- Goetz, T. et al. (2024). The Impact of Positive School Leadership (PERMA-Lead) on Teachers' Emotions in Teaching. Journal of Positive School Psychology, 8(1), 12-25.
- Granziera h, et al. (2023). Teacher well-being: A systematic review of the relationship with organizational support and job satisfaction. Educational Psychology Review, 35(1), 12-34.
- Hascher T, et al. (2024). Teacher well-being and professional stamina in changing educational landscapes. European Educational Research Journal, 23(1), 45-67.
- Li L, et al. (2022). The impact of school leadership behaviors on teacher burnout and happiness in resource-constrained contexts. Journal of Educational Administration, 60(4), 412-428.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1-55.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco, CA: Jossey-Bass.



- Muliati, L. et al. (2022). Teacher performance in elementary school: The role of transformational leadership, competence, and teacher's self-efficacy. *Journal of Educational Management*, 5(2), 89-104.
- OECD. (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris, France: OECD Publishing.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York, NY: Free Press.
- Thai PBS NOW. (2567). เสี่ยงสะท้อนจากครู: ภาระงานนอกห้องเรียนที่บั่นทอนจิตวิญญาณ. Retrieved กุมภาพันธ์ 5, 2569, from <https://www.thaipbs.or.th/now>
- UNESCO. (2014). *Happy Schools: A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific*. Bangkok: UNESCO Bangkok.