ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อัญชิษฐา ว่องไวพิสิฐกุล[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และด้านการมองในแง่ดี ตามลำดับ (2) สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาวะทางสังคม ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ด้านสุขภาวะทางกาย และด้านสุขภาวะทางจิต ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านสุขภาวะทางสังคมของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมองในแง่ดีของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำกับด้านสุขภาวะทางกายของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ; สุขภาวะ; ผู้บริหารโรงเรียน
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: wwpsk.aunchitta@gmail.com
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Inspirational Leadership of School Administrators and Well-Being of Teachers Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

Anchittha Wongwaipisitkul[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: October 11, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of inspirational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2; investigates (2) the level of well-being of teachers under study; and studies (3) the relationship between inspirational leadership of school administrators and well-being of teachers under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The inspirational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: enthusiasm, visionary, trust, and optimism. (2) The well-being of teachers under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: social well-being, professional well-being, physical well-being, mental well-being. (3) Overall, the inspirational leadership of school administrators and the well-being of teachers under investigation had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the enthusiasm of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the social well-being of teachers higher than other aspects, and the optimism of school administrators had a relatively lower positive correlation with physical well-being of teachers than other aspects.

Keywords: Inspirational Leadership; Well-Being; School Administrator
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: wwpsk.aunchitta@gmail.com
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครู ส่งเสริมสมรรถนะเชิงวิชาชีพและการสนับสนุนสวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานของครู เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) แม้นโยบายต่าง ๆ จะมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาหลัก คือ การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของภาระงานของครู ไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานเอกสาร งานธุรการ และงานกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดสะสมและมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาวะ (well-being) ของครูที่ลดลง ทั้งในมิติของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ปัญหาเหล่านี้ยิ่งเด่นชัดในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความคาดหวังสูงทั้งจากผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกหมดไฟในวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน และการพัฒนาผู้เรียน นำไปสู่ปัญหาการลาออกของครูที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพในระยะยาว (วชิรญาณ์ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, 2565) ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่สามารถใช้ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leadership) ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศการทำงานและขวัญกำลังใจของครู ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเป็นแบบอย่างที่ดี การปลูกฝังความเชื่อมั่นในตนเองของทีมงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าตนเอง (Bass & Avolio, 1994) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูให้เกิดสุขภาวะอย่างรอบด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูมีสุขภาวะที่ดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

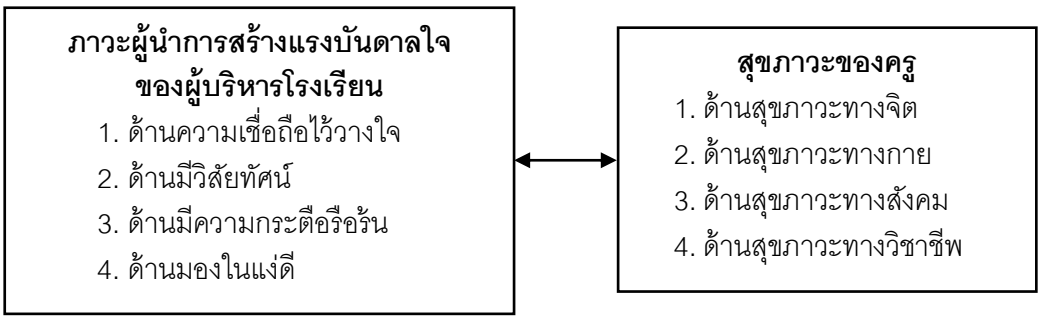
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนของ กิจธนะ รักษ์ธนธัช (2564), ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร (2566), ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษดา ผ่องพิทยา (2566), พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, ลาชิต ไชยอนงค์ และคมวัชร เอี้ยงอ่อง (2562), พนิดา พิมพ์จันทร์ (2565), วัลลภ ภูจอมจิตร (2561), วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลนิกา ฉลากบาง (2567), สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2552; สุพัตรา ภูนาวัง (2562), อภิดา จันทร์ทอง, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด (2566), Austin (2009) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ (2) ด้านมีวิสัยทัศน์ (3) ด้านมี

ความกระตือรือร้น (4) ด้านมองในแง่ดี และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสุขภาวะของครูของ กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2567), ชญานี จินดางาม (2565), ถมรัตน์ ศิริภาพ (2554), พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ (2564), วนพงษ์ สุดตา (2565), วัชรศักดิ์ สุดหล้า (2560), สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy] (2566), Diener (2000), Viac and Fraser (2020) สรุปได้ว่า สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสุขภาวะทางจิต (2) ด้านสุขภาวะทางกาย (3) ด้านสุขภาวะทางสังคม (4) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,878 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random Sampling) โดยให้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ด้วยการเปรียบเทียบแบ่งประชากรอย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สุขภาวะของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (X_1)	3.71	0.29	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)	3.91	0.27	มาก
3. ด้านความกระตือรือร้น (X_3)	4.22	0.30	มาก
4. ด้านการมองในแง่ดี (X_4)	3.54	0.33	มาก
รวม (X_{total})	3.86	0.18	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, *SD* = 0.18) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X}$ = 4.22, *SD* = 0.30) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.91, *SD* = 0.27) ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 3.71, *SD* = 0.29) และด้านการมองในแง่ดี ($\bar{X}$ = 3.54, *SD* = 0.33) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สุขภาวะของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านสุขภาวะทางจิต (Y_1)	4.11	0.30	มาก
2. ด้านสุขภาวะทางกาย (Y_2)	4.12	0.32	มาก
3. ด้านสุขภาวะทางสังคม (Y_3)	4.33	0.32	มาก
4. ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ (Y_4)	4.24	0.33	มาก
รวม (Y_{total})	4.20	0.22	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สุขภาวะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, *SD* = 0.22) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาวะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.33, *SD* = 0.32) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.24, *SD* = 0.33) ด้านสุขภาวะทางกาย ($\bar{X}$ = 4.12, *SD* = 0.32) และด้านสุขภาวะทางจิต ($\bar{X}$ = 4.11, *SD* = 0.30) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน	สุขภาวะของครู				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.200**	.238**	.147**	.203**	.281**
X_2	.150**	.101	.166**	.162**	.207**
X_3	.301**	.280**	.346**	.287**	.430**
X_4	.134*	.004	.010	.089	.085
X_{total}	.319**	.251**	.274**	.300**	.406**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับสุขภาวะของครู (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .406**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสุขภาวะทางสังคมของครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .346**) และด้านการมองในแง่ดีของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำกับด้านสุขภาวะทางกายของครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} = .004)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนเหมาะสม ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนอย่างรอบด้าน สื่อสารเชิงบวกให้ครูเข้าใจถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้ครูมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรับฟังปัญหาโดยไม่ตำหนิ หรือเพิกเฉย มีความยุติธรรม และเป็นกลางในการบริหารงานในทุกสถานการณ์ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นสนับสนุนครูอย่างรอบด้าน มีทัศนคติเชิงบวก มองปัญหา และอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการมองในแง่ดี (optimism)” ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มองเห็นโอกาสจากอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความกล้าคิด กล้าทำ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทั้งตนเองและบุคลากรในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

บนพื้นฐานของความเป็นจริง (ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร, 2566; วัลลภ ภูจอมจิตร, 2561; วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคนอื่น ๆ, 2567; สุพัตรา ภูนาวัง, 2562; อภิดา จันทร์ทอง และคนอื่น ๆ, 2566) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ การมองในแง่ดี (optimism) มีประโยชน์ในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก การช่วยลดความเครียดในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหมู่คณะ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การมองโลกในแง่ดียังช่วยส่งเสริมในการช่วยบรรเทาความเสี่ยงและอาการจากโรคร้าย ๆ ไม่ให้ทรุดโทรมลงจากปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับ วันชนะ รักพงษ์ไพบูลย์ (2561) ที่อธิบายไว้ว่า หากมีการมองโลกในแง่ดีมากเกินไป อาจจะทำให้เกิดอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (optimism bias) คือ การสร้างหรือการปรับความคิดความเชื่อหรืออารมณ์ของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในเชิงบวกมากเกินไป ทำให้มีการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ น้อยเกินไปทั้งกับตนเองและบุคคลอื่น กล่าวคือ ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มีอคติโดยการมองโลกในแง่ดีจะประเมินว่าตนเองมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีจะประเมินว่าตนเองมีความเสี่ยงน้อยกว่าบุคคลอื่น ซึ่งผลกระทบอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (optimism bias) ที่ตามมา คือ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจลดลง ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์และบรรยากาศในการทำงาน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดผลการปฏิบัติการ ทำให้ความสามารถในการเรียนรู้และการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาลดลง ดังนั้น เพื่อป้องกันอคติจากการมองโลกในแง่ดีเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรยึดหลักจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ รักษาคำพูด และปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รับฟังทุกฝ่าย ยึดประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและธรรมาภิบาลในองค์กรได้ รวมทั้งพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่าง และยอมรับคำวิจารณ์เพื่อปรับปรุงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

2. สุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากครูมีความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่กดดัน ได้รับการส่งเสริมด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลสุขภาพ ประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้นด้วยสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร มีโอกาสได้แสดงศักยภาพ และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านสุขภาวะทางจิต (mental well-being)” ซึ่งเป็นสภาวะที่จิตใจมีความสุข ผ่อนคลาย และมั่นคง ปราศจากความเครียดสะสม โดยแสดงออกผ่านอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิต ส่งต่อความรู้สึกที่ดีให้ผู้อื่นได้ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; วนพงษ์ สุดตา, 2565; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมั่นในศักยภาพครู ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย เปิดรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเพื่อลดความเครียด พร้อมสร้างบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือแบ่งปัน ให้การยอมรับชื่นชมความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสุขภาวะของครู โดยภาพรวมมากกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมองในแง่ดี (optimism) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being) ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม การที่ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของ

ผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก (positive correlation) แม้ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครูโดยภาพรวมจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำก็ตาม แต่การที่ผลการวิจัยดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างสุขภาวะของครู โดยการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการวิเคราะห์ และสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ร่วมกันกับครูภายใต้การบริหารงานในโรงเรียนยุคใหม่ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติเชิงบวก มองอุปสรรคปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาอย่างท้าทาย จึงส่งผลให้ครูมีสุขภาวะที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน “ด้านสุขภาวะทางสังคม (social well-being)” ซึ่งเป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยสะท้อนผ่านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างไว้วางใจ และได้รับการยอมรับสนับสนุนจากสังคม (ถมรัตน์ ศิริภาพ, 2554; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสุขภาวะทางจิต (mental well-being) ซึ่งเป็นสภาวะที่จิตใจมีความสุข ผ่อนคลาย และมั่นคง ปราศจากความเครียดสะสม โดยแสดงออกผ่านอารมณ์เชิงบวก ความพึงพอใจในการทำงาน และชีวิต ส่งต่อความรู้สึกที่ดีให้ผู้อื่นได้ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; วนพงษ์ สุดตา, 2565; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) ด้านสุขภาวะทางวิชาชีพ (professional well-being) ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ได้รับแรงจูงใจเชิงบวก ส่งผลให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และมีคุณค่าต่อสังคม (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; ชญานี จินดางาม, 2565; ถมรัตน์ ศิริภาพ, 2554; วนพงษ์ สุดตา, 2565; วัชรศักดิ์ สุดหล้า, 2560) และด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being) ซึ่งมีสภาวะของร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และปราศจากโรคภัย โดยเกิดจากพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งทำให้สามารถดำเนินชีวิต และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์, 2567; พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ, 2564; สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy], 2566; Viac & Fraser, 2020) อีกทั้งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน แม้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวจะพบว่าภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 “ด้านการมองในแง่ดี (optimism)” มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ “ด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being)” ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยลดความเครียด และส่งเสริมสุขภาพร่างกายของครูให้มีสภาวะของร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และปราศจากโรคภัย มีการดูแลสุขภาพ และโดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งทำให้ครูสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยลดความเครียด พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Andersson (1996), Nes & Segerstrom (2006), Steptoe, O’Donnell, Marmot, and Wardle (2008) ที่ยืนยันว่า การมองโลกในแง่ดีสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาช่วยลดอารมณ์เชิงลบหรือซึมเศร้า และลดการหลีกหนีปัญหาเมื่อเผชิญสถานการณ์ตึงเครียดหรือความเจ็บป่วย ดังนั้น แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับการเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงขึ้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทักษะการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉพาะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างโรงเรียน และการนำแนวคิดภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและประสิทธิภาพงานในระยะยาว ทั้งนี้ ควรคำนึงเสมอว่า การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีหรือการเพิ่มพูนสุขภาวะไม่ได้หมายถึงแค่การทำให้คนรู้สึกดีขึ้นเพื่อความรู้สึกที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่การเพิ่มพูนสุขภาวะยังมีคุณค่าในทางปฏิบัติด้วย คนที่มีสุขภาวะสูงกว่ามักประสบความสำเร็จในหลายด้านของชีวิต และความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกที่ดีขึ้นของพวกเขา พวกเขามีความเป็นมิตร มีน้ำใจต่อผู้อื่น และกระตือรือร้นมากขึ้น พวกเขารักตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น มีร่างกายและระบบภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงขึ้น มีทักษะการแก้ไขความขัดแย้งที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จในที่ทำงานมากขึ้น (Maddux, 2025)

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมองในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริตด้วยการบริหารงานอย่างโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเงิน และงบประมาณ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ รักษาคำพูด และคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประเมินผล การให้รางวัล หรือการลงโทษ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนไกล่เกลี่ยอย่างเป็นกลางด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียน และบุคลากร ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตน ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านวิชาการ และการบริหาร เพื่อให้เท่าทันยุคสมัย และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และนักเรียน เปิดใจรับฟังคำแนะนำ คำวิจารณ์จากผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ระดับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านสุขภาวะทางจิตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู โดยให้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่ท้าทาย รับฟังความคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ จากครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ให้การยอมรับชื่นชมความพยายาม และความสำเร็จของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจ แรงผลักดัน และสร้างความมั่นใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการช่วยเหลือแบ่งปัน โดยริเริ่ม และสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และระบายความรู้สึกซึ่งสามารถลดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างต่ำ การสร้างสุขภาวะของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ ทักษะการบริหารงาน ที่จำเป็นให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นด้วยการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉพาะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (best practices) ระหว่างโรงเรียน เพื่อยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสุขภาวะที่ดีของครูในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรวิชญ์ ชื่นวัฒนา และเสาวนี สิริสุขศิลป์. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 52*(3), EDUCU5203012.

กิจธนะ รักษ์ธนธัช. (2564). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนก้องฟ้าวัฒนาวิทย์ตามแนวคิดการสร้างแรงบันดาลใจ*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญานี จินดางาม. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถมรัตน์ ศิริภาพ. (2554). *อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสุขภาวะของครูที่มีต่อสุขภาวะของนักเรียน: โมเดลการปรับและการส่งผ่านพหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 10*(3), 173-187.

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษดา ผ่องพิทยา. (2566). ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 41*(2), 199-217.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, ลาชิต ไชยอนงค์ และคมวัชร เอี่ยงอ่อง. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในบริบทของศาลยุติธรรม. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 24*(1), 17-31.

พนิดา พิมพ์จันทร์. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ. (2564). *Good health and well-being: เมื่อนิยามของสุขภาพดี ไม่ได้หยุดอยู่แค่ร่างกายแข็งแรง*. ค้นจาก https://www.sdgmove.com/2021/01/25/sdg-updates-good-health-and-well-being

วชิรญาณ์ มณีวรรณ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19*(36), 196-207.

วนพงษ์ สุดตา. (2565). *รูปแบบการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรศักดิ์ สุดหล้า. (2560). *การพัฒนาเครื่องมือวัดและส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเพื่อสุขภาวะและความยึดมั่นผูกพันกับงานของครู: การวิจัยประสบการณ์ผู้ใช้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชนะ รักพงษ์ไพบูลย์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอคติโดยการมองโลกในแง่ดี (Optimism Bias) กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลนิกา ฉลากบาง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8*(2), 541-555.

สตาร์ฟิช อะคาเดมี [Starfish Academy]. (2566). *Academic Journal (TSQP 1) การสร้างสุขภาวะพื้นฐาน*. ค้นจาก https://www.starfishlabz.com/blog/831-academic-journal-tsqp-1-การสร้างสุขภาวะพื้นฐาน

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2552). *การสร้างแรงบันดาลใจ*. ค้นจาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/52/b20_52.pdf

สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ค้นจาก https://www.bopp.go.th/wp-content/uploads/2025/04/แผนปฏิบัติการปี-68-สพฐ-ฉบับปรับปรุง.pdf

อภิดา จันทร์ทอง, ทรงเดช สอนใจ และประภาพร บุญปลอด. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 8*(2), 318-329.

Andersson, G. (1996). The benefits of optimism: A meta-analytic review of the life orientation test. *Personality and Individual Differences*, *21*(5), 719-725.

Austin, W. J. (2009). *Strategic planning for smart leadership: Rethinking your organization's collective future through a workbook-based, three-level model* (2nd ed.). New Forums Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Maddux, J. E. (Ed.). (2025). *Subjective well-being and life satisfaction: A social psychological perspective* (2nd ed). Routledge.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review, 10*(3), 235-251.

Steptoe, A., O'Donnell, K., Marmot, M., & Wardle, J. (2008). Positive affect and psychosocial processes related to health. *British Journal of Psychology, 99*(2), 211-227.

Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. Retrieved from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/01/teachers-well-being_bdafdeaf/c36fc9d3-en.pdf