

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร

Servant Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Quality of Work Life
under the Bangkok Metropolitan Administration

วีรพงษ์ ไชยเทศ¹ คึกฤทธิ์ ศิลาลัย² สุภาวดี ลาภเจริญ³

Weerapong Chaiyapade¹ Khukrit Silalaiy² Supawadee Lapcharoen³

¹นักศึกษานิพนธ์โท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master's degree student, Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University

Corresponding Author, E-mail: 6712470005@rumail.ru.ac.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²Assistant Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University

E-mail: khukrit@rumail.ru.ac.th

³รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University

E-mail: supawadee.l@rumail.ru.ac.th

Received: April 12, 2026; Revised: May 10, 2026; Accepted: May 18, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีป้อนตัวแปร (enter method)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาวะผู้นำเฝ้บริการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ (X1) ด้านการมองการณ์ไกล (X2) ด้านการเสริมพลังอำนาจ (X3) และด้านการตระหนักรู้ (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 47.0 ($R^2 = 0.470$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมองการณ์ไกลและด้านการตระหนักรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ด้านการให้บริการและด้านการเสริมพลังอำนาจไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.884 + 0.105X_1 + 0.302X_2 + 0.004X_3 + 0.140X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.136Z_1 + 0.412Z_2 + 0.005Z_3 + 0.189Z_4$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเฝ้บริการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

Abstract

This research aims to 1) the level of servant leadership of the school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA); studies 2) the level of the quality of work life of the teachers under study; investigates 3) the relationship between servant leadership of school administrators and the quality of work life of the teachers under investigation; and examines 4) school administrators' servant leadership affecting the quality of work life of the teachers under study. The sample population consisted of 370 teachers under the BMA using the technique of multi-stage sampling. The research instruments consisted of a questionnaire eliciting the school administrators' servant leadership and a questionnaire eliciting the teachers' quality of work life with the index of item objective congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and the reliability of 0.93 and 0.97. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis with the enter method were also employed.

The findings indicated that school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) demonstrated servant leadership overall at a high level, while teachers under the BMA reported the quality of work life overall at a high level. In addition, the servant leadership of school administrators was positively correlated with the quality of work life of teachers under the BMA at a moderate level, with statistical significance at the .01 level. Furthermore, the servant leadership of school administrators significantly affected the quality of work life of teachers under the BMA. The four aspects of servant leadership, consisting of service (X1), foresight (X2), empowerment (X3), and awareness (X4), were able to jointly predict the teachers' quality of work life by 47.0 percent ($R^2 = .470$). When each aspect was considered individually, foresight and awareness significantly influenced the teachers' quality of work life at the .05 level, whereas service and empowerment did not show statistically significant effects. The predictive equation could be written as follows:

The forecast equation in the form of the raw score

$$\hat{Y} = 1.884 + 0.105X_1 + 0.302X_2 + 0.004X_3 + 0.140X_4$$

The forecast equation in the form of the standard score

$$\hat{Z} = 0.136Z_1 + 0.412Z_2 + 0.005Z_3 + 0.189Z_4$$

Keywords: Servant Leadership, School Administrators, Teachers' Quality of Work Life

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว (OECD, 2021; UNESCO, 2023) โดยบทบาทของครูในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการดูแลผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ควบคู่กับภาระงานด้านเอกสาร งานนโยบาย และงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond et al., 2022) ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งอาจกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ และความยั่งยืนในการประกอบวิชาชีพ ภายใต้บริบทดังกล่าว คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความยั่งยืนขององค์กร (Nguyen et al., 2022; Sirgy et al., 2021) โดยเฉพาะเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ อาจนำไปสู่ภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน (Kim & Buric, 2023; Pressley, 2021) สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมิใช่เพียงประเด็นส่วนบุคคล หากแต่เป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

บริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงและมีความหลากหลายของผู้เรียนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ครูต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและความคาดหวังในระดับสูง ทั้งด้านภาระงาน การจัดการชั้นเรียน และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู (Office of the Education Council, 2022; OECD, 2021) โดยเฉพาะการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความเป็นอยู่ของครูควบคู่ไปกับประสิทธิผลขององค์กร

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ผู้ตามเป็นสำคัญ โดยผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการ การพัฒนา และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ผู้นำใฝ่บริการคือผู้นำที่เริ่มต้นจากความปรารถนาที่จะรับใช้ผู้อื่นอย่างแท้จริง (Greenleaf, 2002) เป็นแนวทางการบริหารที่ได้รับความสนใจ เนื่องจากมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร การรับฟัง การสนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่เข้าใจและดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน อีกทั้งยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Eva et al., 2019; Iqbal et al., 2023) สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของภาวะผู้นำลักษณะนี้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานในหลากหลายบริบท แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำใฝ่บริการต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในบริบทโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครยังมีจำนวนจำกัด

โดยเฉพาะการศึกษาเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการพยากรณ์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างทางองค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเชิงประจักษ์ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

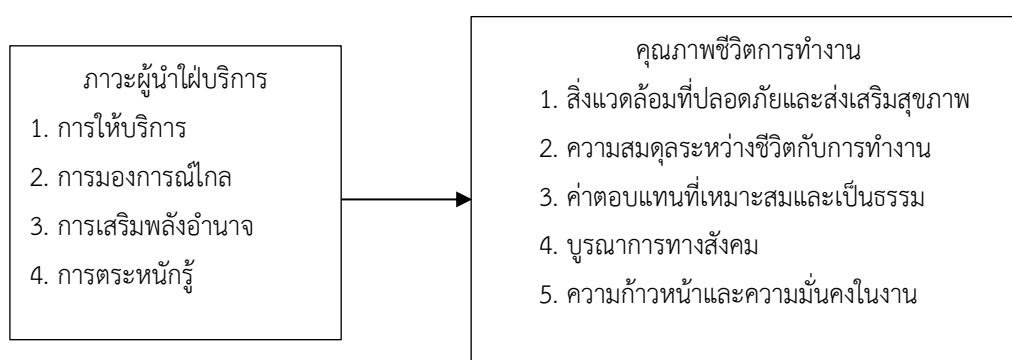
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561), ญัฐา ปัทมานุสรณ์ (2564), ญัฐพล จันทร์เพ็ง (2566), นาถฤดี เดชรักษา (2566), ปองภพ ภูจอมจิตร (2555), ศิริณทิพย์ เพ็งสง (2563), สิริพรรณ จิงสุทธินวษ์ (2560), อมรา กาฬสมุทร (2563), Greenleaf (2002), Keith (2008), Latif et al. (2019), Fischer (2017), Spears (2004) และ Taylor (2002) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการ 2) การมองการณ์ไกล 3) การเสริมพลังอำนาจ และ 4) การตระหนักรู้

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ ชำราชการพลเรือน (2550), นิตพล ภูตะโชต (2557), พูนพงษ์ คุณา (2561), วิภัสสร ชุ่มจิตร (2562), สุพานี รัตนนที (2566), อารี เสถียรวัฒน์ชัย (2564), Bruce and Blackburn (1983), Gordon (1991), Huse and Commings (1985), Ertürk (2022) และ WHO (1996) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 4) บุคลากรทางสังคม และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 14,295 คน

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของตัวอย่างวิจัยโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ ได้ขนาดของตัวอย่างวิจัย จำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้น โดยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่มเขต คือ กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 997 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 1,552 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 2,188 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 4,686 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 1,874 คน และกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 2,998 คน ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 26 คน กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 40 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 57 คน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 121 คน กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 48 คน และกลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลางระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างเครื่องมือ พัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และคำนวณค่า IOC ผลการวิเคราะห์ IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะ ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item-total correlation) อยู่ระหว่าง 0.23–0.82 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.93 สำหรับภาวะผู้นำให้บริการ และ 0.97 สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เก็บข้อมูลจากตัวอย่างวิจัย จำนวน 370 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างวิจัย
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำฝ่ายบริการ และวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้วยวิธีการค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำฝ่ายบริการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธีป้อนตัวแปร (enter method)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านผู้นำการให้บริการ	4.320	0.551	มาก	3
ด้านผู้นำการมองการณ์ไกล	4.264	0.580	มาก	4
ด้านผู้นำการเสริมพลังอำนาจ	4.349	0.552	มาก	1
ด้านผู้นำการตระหนักรู้	4.347	0.575	มาก	2
รวม	4.320	0.516	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.320$, $SD = 0.516$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำการเสริมพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.349$, $SD = 0.552$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำการตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.347$, $SD = 0.575$) และด้านผู้นำการให้บริการ ($\bar{X} = 4.320$, $SD = 0.551$) และด้านผู้นำการมองการณ์ไกลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.264$, $SD = 0.580$)

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.274	0.542	มาก	3
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.301	0.459	มาก	2
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.347	0.488	มาก	1
บูรณาการทางสังคม	4.167	0.545	มาก	5
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.185	0.594	มาก	4
รวม	4.255	0.426	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.255$, $SD = 0.426$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.347$, $SD = 0.488$) รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.301$, $SD = 0.459$) และบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.167$, $SD = 0.545$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
ภาวะผู้นำผู้บริหาร						
X_1	0.580**	0.577**	0.408**	0.480**	0.415**	0.604**
X_2	0.590**	0.596**	0.493**	0.551**	0.452**	0.659**
X_3	0.588**	0.545**	0.386**	0.498**	0.430**	0.603**
X_4	0.551**	0.541**	0.439**	0.473**	0.429**	0.598**
X_{total}	0.631**	0.618**	0.439**	0.473**	0.472**	0.674**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก หรือ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	VIF
	Coefficients		Coefficients			
	b	SE _b	β			
ค่าคงที่ (constant)	1.884	0.137		13.715*	0.001	
ด้านผู้นำการให้บริการ (x ₁)	0.105	0.055	0.136	1.894	0.059	3.534
ด้านผู้นำการมองการณ์ไกล (x ₂)	0.302	0.052	0.412	5.839*	0.001	3.421
ด้านผู้นำการเสริมพลังอำนาจ (x ₃)	0.004	0.063	0.005	0.063	0.950	4.559
ด้านผู้นำการตระหนักรู้ (x ₄)	0.140	0.051	0.189	2.751*	0.006	3.264

หมายเหตุ. $R = 0.685$, $R^2 = 0.470$, Adjusted $R^2 = 0.464$. $SE_{est} = 0.31224$, Durbin-Watson = 1.706. $F = 80.784$, $p = 0.001^*$.

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยประสิทธิภาพของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน คือ การให้บริการ การมองการณ์ไกล การเสริมพลังอำนาจ และการตระหนักรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 80.784$, $p = 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.685 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.470 แสดงว่าชุดตัวแปรพยากรณ์นี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 47.0 สำหรับตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผู้นำการมองการณ์ไกล และด้านผู้นำการตระหนักรู้ ส่วนด้านผู้นำการให้บริการและด้านผู้นำการเสริมพลังอำนาจ ไม่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในโมเดลนี้ ($p > 0.05$) ส่วนการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นค่า VIF ของทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 3.264–4.559 (ไม่เกิน 10) แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสูงเกินไป (Multicollinearity) ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.706 (เข้าใกล้ 2) แสดงว่ามีความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองของค่าความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงแนวโน้มการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำให้บริการ (เชษฐดณัย ไชยเผือก, 2558) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมศักยภาพและการมีส่วนร่วมของครูอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมธนู ควรประเสริฐ (2562) ขณะที่ด้านการตระหนักรู้และการให้บริการอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักจริยธรรม ความรับผิดชอบและการสร้างความไว้วางใจในองค์กร (ศิริทิพย์ เพ็งสง, 2563) สำหรับด้านการมองการณ์ไกล แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากข้อจำกัดด้านภารกิจและบริบทเชิงนโยบายของระบบราชการ อย่างไรก็ตามยังสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นการบูรณาการประสบการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตในการบริหารงาน (เชษฐดณัย ไชยเผือก, 2558)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความมั่นคง ความพึงพอใจ และความสมดุลในการทำงานภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของภาครัฐที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ชี้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความเชื่อมั่นของครูต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความเป็นธรรมในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญฐิณี มณีวรรณ (2563) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสะท้อนความสามารถในการบริหารจัดการเวลาและลดการรุกร้าของงานสู่ชีวิตส่วนตัว อันมีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อวิชาชีพ (ชุดิกาญจน์ กลิ่นทับ, 2566; วิภัสสร ชุมจิตร, 2562) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก แสดงถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ยังมีข้อจำกัดด้านกายภาพในบริบทเมือง (มินตรา แดงสว่าง, 2561; สุภัค วงศ์ภักดี, 2561) ขณะที่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสะท้อนความเชื่อมั่นต่อเสถียรภาพในวิชาชีพและโอกาสเติบโต ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงาน (เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562) ส่วนด้านบูรณาการทางสังคม แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยังคงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สุภาพณี รัตนนธ์, 2566)

3. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าการรับรู้ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารมีความเชื่อมโยงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู กล่าวคือ เมื่อระดับภาวะผู้นำเฝ้บริการสูงขึ้น ครูมีแนวโน้มรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้นำที่เน้นการสนับสนุนการเอื้ออำนวยและการพัฒนาผู้ตาม ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมีคุณค่าและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเฝ้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านการมองเห็นไกลมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและลดความไม่แน่นอนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (ญฐิณี มณีวรรณ, 2563) ขณะที่ด้านการให้บริการ การเสริมพลังอำนาจและการตระหนักรู้ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุน อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและยึดมั่นในหลักจริยธรรม ซึ่งเอื้อต่อความพึงพอใจ ความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร (เชษฐดนัย ไชยเผือก, 2558; คมธนู ควรประเสริฐ, 2562)

4. ภาวะผู้นำเฝ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 47.0 สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเฝ้บริการเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทั้งในด้านความมั่นคง ความพึงพอใจ ความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเฝ้บริการย่อมมีแนวโน้มในการสนับสนุน อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาศักยภาพและบริหารงานด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม อันนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลจากการบูรณาการหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำการมองเห็นไกล เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง วางแผนและปรับการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ช่วยลดความไม่แน่นอนในการทำงานและเสริมสร้างความมั่นคงทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญฐิณี มณีวรรณ (2563) ที่ชี้ว่า การบริหารที่มีทิศทางชัดเจนส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รองลงมาคือ ด้านผู้นำการตระหนักรู้ ซึ่งมี

อำนาจพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน สะท้อนว่า การบริหารที่ยึดมั่นในจริยธรรม ความโปร่งใสและการคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร มีส่วนสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจ ความปลอดภัยทางจิตใจและความเป็นธรรมในองค์กร อันส่งผลให้ครูรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิรินทิพย์ เฟื่องสง (2563) ส่วนด้านผู้นำการให้บริการและด้านผู้นำการเสริมพลังอำนาจ แม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แต่ไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลอง ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบทบาทพื้นฐานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานได้เด่นชัดเท่ากับมิติด้านการมองการณ์ไกลและการตระหนักรู้ นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจยังเป็นกระบวนการเชิงพัฒนาที่ส่งผลในระยะยาว จึงอาจไม่สะท้อนอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงเวลาเดียวอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ โดยเฉพาะด้านการมองการณ์ไกลและการตระหนักรู้เพื่อเสริมสร้างความชัดเจน ความไว้วางใจ และความมั่นคงในการทำงานของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาและพัฒนาระบบค่าตอบแทน พร้อมจัดสมดุลภาระงานของครู เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรม ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำให้บริการในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครู เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพขององค์กร
4. สถานศึกษาควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความยั่งยืนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพครูเพิ่มเติม เนื่องจากอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสานเพื่ออธิบายบทบาทของภาวะผู้นำให้บริการในเชิงลึก และพิจารณาเพิ่มตัวแปร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ภาระงาน และความเครียดในการทำงานเพื่อพัฒนาแบบจำลองให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มาร์ธา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ชัยเสณัฐ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*. ปัญญาชน.
- เชษฐดนัย ไชยเผือก. (2558). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมทลกรุงเทพฯ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

- ณัฐฐา ปัทมานุสรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ณัฐพล จันทรเพ็ญ, ศุภธนฤช ยอดสละ, และทรงเดช สอนใจ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(1), 46–60.
- นาถฤดี เดชรักษา, และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ*, 25(1), 16–28.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.
- ปองภพ ภูจอมจิตร, ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์, และอนุฤต กุดแถลง. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(2), 1–12.
- พูนพงษ์ คุนา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- มินตรา แดงสว่าง. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วิภาสสร ชุ่มจิตร. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุพาณิชย์ รัตนนที. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วารสารนิติรัฐ*, 2(3), 13–24.
- อมรา กาฬสมุทร. (2563). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1983). *Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals*. Quorum Books.
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191–203.
<https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>
- Fischer, P. E. (2017). *The relationship between teacher perceptions of principal servant leadership behavior and teacher job satisfaction in South Dakota* [Doctoral dissertation, University of South Dakota].
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (25th anniversary ed., L. C. Spears, Ed.). Paulist Press.

- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed). West Publishing.
- Iqbal, A., Latif, F., & Ahmad, M. S. (2023). Servant leadership and employee outcomes: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 14*, 112233.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.112233>
- Keith, K. M. (2010). *The key practices of servant-leaders*.
<https://faithformationlearningexchange.net/uploads/5/2/4/6/5246709/thekeypracticesofservant-leaders.pdf>.
- Kim, L. E., & Burić, I. (2023). Teacher self-efficacy and burnout: Determining the direction of effects using cross-lagged panel models. *Journal of Educational Psychology, 115*(3), 456–470.
<https://doi.org/10.1037/edu0000785>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.
- Latif, K. F., & Marimon, F. (2019). Development and validation of servant leadership scale in Spanish higher education. *Leadership & Organization Development Journal, 40*(4), 499–519.
- Nguyen, H. T., Nguyen, L. T., & Tran, T. T. (2022). Quality of work life and organizational commitment: A study among teachers. *International Journal of Educational Management, 36*(4), 567–582.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2021-0193>
- OECD. (2021). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. OECD Publishing.
- Office of the Education Council. (2022). *Thailand education report 2022*. Ministry of Education.
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher, 50*(5), 325–327.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2021). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 157*(2), 245–268.
<https://doi.org/10.1007/s11205-021-02637-0>
- Spears, L. C. (2004). *The understanding and practice of servant-leadership*. In L. C. Spears & M. Lawrence (Eds.), *Practicing servant-leadership: Succeeding through trust, bravery, and forgiveness* (pp. 7–24). Jossey-Bass.
- Taylor, T., Martin, B. N., Hutchinson, S., & Jinks, M. (2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *International Journal of Leadership in Education, 10*(4), 401–419.
- UNESCO. (2023). *Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession*. UNESCO Publishing.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.