

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2
SCHOOL ADMINISTRATORS' ETHICAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS'
QUALITY OF WORKING LIFE UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

วันเฉลิม รูปสูง* พิชญาภา ยืนยาว* ธีรวิธ ธาดาทันติโชค*

Wanchalrem Ropsoong* Pitchayapa Yuenyaw* Theerawoot Thadatontichok*

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*

Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Pathom Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 276 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.99 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเอื้อยวสาภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรมตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_7) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (X_6) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (X_3) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (X_5) และความซื่อสัตย์ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.01 + 0.27 (X_7) + 0.17 (X_6) + 0.11 (X_3) + 0.11 (X_5) + 0.11 (X_1)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู, ประถมศึกษา.

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' ethical leadership; 2) study the level of teachers' quality of working life; and 3) analyze school administrators' ethical leadership affecting teachers' quality of working life. The sample was 276 government teachers in schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients for ethical leadership of school administrators was 0.99 and quality of working life of teachers was 0.98. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' ethical leadership was at a high level. These aspects were integrity, humility, altruism, empathy and healing, empowerment, personal growth, and fairness and justice, respectively.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' quality of working life was at the high level. These aspects were social relevance of employer, employees' influence over decisions, human relations, advancement opportunities, total life space, development of human capacities, rights and equity, safe environment, and adequate and fair pay, respectively.

3. The school administrators' ethical leadership in aspects of empowerment (X_7), fairness and justice (X_6), humility (X_3), personal growth (X_5), and integrity (X_1) together predicted teachers' quality of working life at the percentage of 70 with statistical significance level of .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.01 + 0.27 (X_7) + 0.17 (X_6) + 0.11 (X_3) + 0.11 (X_5) + 0.11 (X_1)$

Keywords: ethical leadership, quality of working life, primary education.

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมที่วุ่นวาย (disruptive society) คำว่า Disruptive ในที่นี้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสื่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ทำให้กระแสสังคมเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัด การสื่อสารที่ไร้พรมแดน ซึ่งสิ่งนี้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อทางด้านสังคมศาสตร์ และเศรษฐกิจ ส่งผลให้ทุกองค์การทั่วโลกมีอัตราการแข่งขันที่สูงขึ้น บุคลากรในองค์การต้องมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ประกอบกับความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นการผลิตบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน ทำให้ต้องกลับมามองที่การศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการผลิตบุคลากร ให้สอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญเมื่อจบการศึกษา และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การผลิตบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง

ของโลกในยุคปัจจุบัน การกิจสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์นั้น คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ถึงพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านการสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ) เนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กลับมีสิ่งหนึ่งที่สวนทางซึ่งก็คือหลักคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลในสังคมปัจจุบันที่ลดน้อยลง จะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวสารต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาสาระ หรือบุคคลในวงการการศึกษาในแง่ลบอยู่เป็นประจำ หากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีหลักคุณธรรม จริยธรรมลดน้อยลง แสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมย่อมส่งผลให้ครูได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ และส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เป็นผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูย่อมลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารองค์การ จึงควรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารสถานศึกษาภายใต้ยุค Disruptive Society จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญยิ่ง คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ใช้การโน้มน้าวแทนที่จะเป็นการออกคำสั่ง ดังที่ พิชญาภา ยืนยาว (2561: 136) กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงบันดาลใจในความประพฤติต่าง ๆ ของผู้ตาม ผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท และภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น บุคลากรในสถานศึกษาก็เป็นบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาด้วยเช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากร ความต้องการในที่นี้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (quality of working life) จะเป็นส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอาจเกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลให้มนุษย์มีความสุขในการดำรงชีวิต

คุณภาพชีวิต หรือชีวิตที่มีคุณภาพนั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ ความต้องการของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อก้าวเข้าสู่สังคมแห่งยุค Disruptive สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีการแข่งขันที่สูงมากในการทำงานในแต่ละองค์การ ความต้องการของมนุษย์ตามปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ คงหนีไม่พ้นการมีอาชีพการงานที่มั่นคง ซึ่งอาชีพครูเป็นหนึ่งในอาชีพที่มั่นคง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าครูมีคุณภาพชีวิตที่แย่ลงในหลาย ๆ ด้าน รายได้ที่น้อยประกอบกับภาระหนี้สินที่มากมายส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการดำรงชีวิตของครู และคุณภาพในการจัดการศึกษา ดังที่ เชษฐา ทองยิ่ง (2559: 3) ได้สรุปสภาพปัญหาหนี้สินครูว่า ปัญหาหนี้สินครูเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยลดลงหรือไม่ประสบความสำเร็จในวันนี้ เนื่องจากหนี้สินของครูที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตยังไม่ดีเท่าที่ควร จนต้องหางานพิเศษอื่นมาทำเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้การอุทิศเวลาให้กับการจัดการศึกษาได้ไม่เต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้อาจส่งผลที่ตามมาต่อเนื่องอีก คือ หากเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้เก่าที่มีอยู่ ก็เป็นจุดที่ทำให้ครู

ต้องกู้เงินจากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาหนี้สินยังคงต่อเนื่องไป อีกทั้งภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่เป็นหน้าที่หลักของครู งานประเมิน การอบรม โครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรายวัน เพื่อสนองนโยบายต่อต้านสังกัด ในขณะที่ภาระงานอื่น ๆ เพิ่มขึ้น แต่ครูต้องพึงปฏิบัติหน้าที่หลักอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง จุดนี้เองทำให้ครูขาดความสุขในการทำงาน มีเวลาดูแลนักเรียนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในหน้าที่ และคนรอบข้างน้อยลง อีกทั้งครูยังพบเจอสภาพปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย และไม่ปลอดภัยสำหรับครู ยกตัวอย่างเช่น บ้านพักครูตามสถานศึกษาต่าง ๆ ในชนบท มีสภาพที่ทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยแก่การอยู่อาศัย ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขมายาวนาน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพร่างกาย และจิตใจครูเป็นอย่างมาก ครูที่ขาดความสุข ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน แต่หน้าที่ของครูกลับต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน ในสถานศึกษาครูถือว่าเป็นต้นแบบ หรือแบบอย่างในการดำเนินชีวิต คุณภาพการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ควรคำนึงและให้ความสำคัญเช่นกัน

ดังนั้นถ้าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ดังที่ ปรียาภรณ์ พวงทัย (2559: 57) ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยรวม การพัฒนาความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ จากผลการวิจัยที่กล่าวมาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่ได้ดีเท่าที่ควรในหลาย ๆ ด้าน จึงเป็นปัญหาที่ทำให้ครูขาดความสุข ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางสภาพสังคมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ครูมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดีขึ้น คือ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

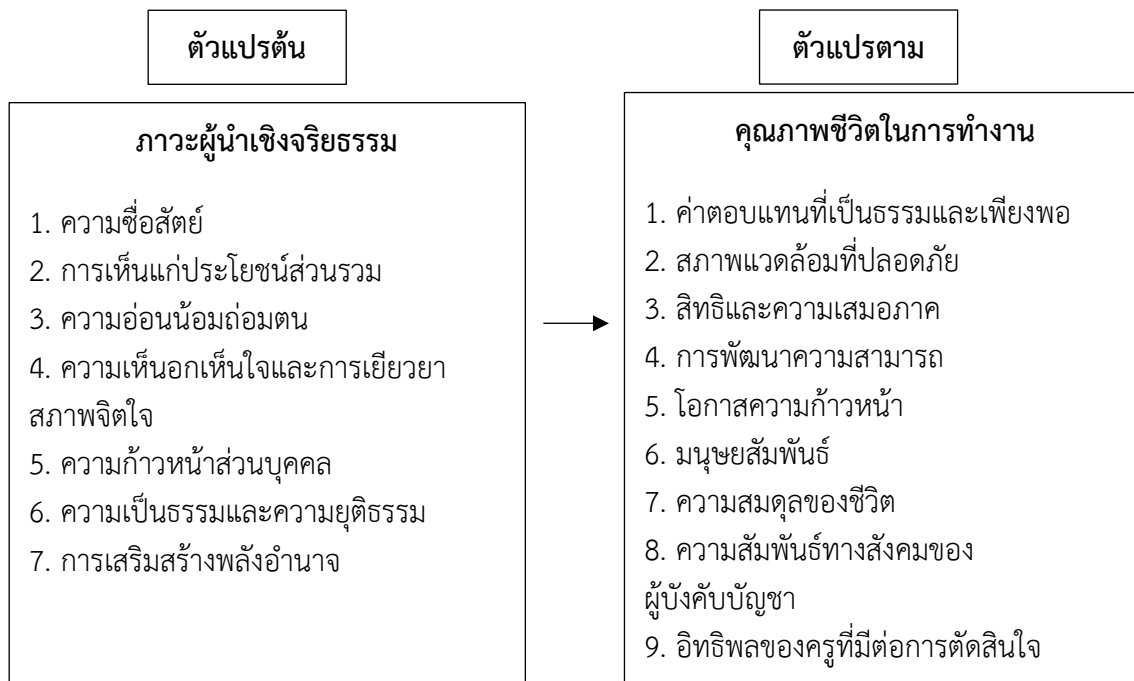
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้วิจัยนำแนวคิดของ Yukl (2013: 336) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ (integrity) 2) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism) 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 4) ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing) 5) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth) 6) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice) และ 7) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) สำหรับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Walton (1980: 484-493) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair pay) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe environment) 3) สิทธิและความเสมอภาค (rights and equity) 4) การพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) 5) โอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities) 6) มนุษยสัมพันธ์ (human relations) 7) ความสมดุลของชีวิต (total life space) 8) ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา (social relevance of employer) และ 9) อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ (employees' influence over decisions)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,141 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2559: 124) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอ ได้ข้าราชการครูจำนวน 291 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเห็นอกเห็นใจและการเสียสละสภาพจิตใจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล ความเป็นธรรมและความยุติธรรม และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สิทธิและความเสมอภาค การพัฒนาความสามารถ โอกาสความก้าวหน้า มนุษยสัมพันธ์ ความสมดุลของชีวิต ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา และอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2559: 124) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน โดยกระจายตามที่ตั้งของอำเภอเป็นหลัก และในแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้การกระจายของข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกขนาด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 57-58) ตอนที่ 3 สอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551: 57-58) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย 2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546: 144) และ 4) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ความเป็นธรรมและความยุติธรรม 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และ 5) ความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70

อภิปรายผล

ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ ที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม มีการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เข้มแข็งและก่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างในการปฏิบัติเชิงจริยธรรม มักจะทำการที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ที่สามารถกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตาม เกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559: 182) ได้สรุปว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคน มากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำการที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น พวกเขาจะเป็นผู้ที่มียุติธรรม เป็นผู้ที่ไม่ให้แรงกดดันใจ กล้าหาญและเข้มแข็ง พวกเขาจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยมาส ชูจีน (2559: 295) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรับผิดชอบในวิชาชีพและความรักและศรัทธาในวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีเพื่อส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้า ความสมดุลของชีวิต การพัฒนาความสามารถ สิทธิและความเสมอภาค สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความสำคัญ ทำให้มาทำงานอย่างเต็มใจ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ลดความเครียดจากการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Morin & Morin

(2006 อ้างถึงใน สุขญา ศรีอริยะกุล, 2558: 39) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้ผู้บริหารจัดการบริหารบุคลากรให้เข้าทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยา อภิรมย์ (2561: 51) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรัชย์ ฉัตรชัยวัฒน์กุล (2558: 82-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมาศ เสนาะล้ำ (2560: 100-101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน จะเห็นได้ว่าหากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในสายอาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู มีสิทธิและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รวมถึงมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพบนหลักจริยธรรมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559: 14) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตนิพิฐ สุจริยะกุล (2557: 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการ โรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจแก่ข้าราชการครู ให้อิสระในการตัดสินใจ โดยแบ่งปันข้อมูลที่ละเอียดอ่อนส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ จ้านสกุล (2559: 133-134) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานทุกด้านและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเหมาะสมกับคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สถานศึกษามีการปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในด้านอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ แสดงออกถึงการกระจายอำนาจให้แก่ครูในสถานศึกษา ให้อิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน โดยครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยตามความเหมาะสมและตามขอบเขตของงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีอิทธิพลในการตัดสินใจ มีอิสระและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นธรรมและความยุติธรรม คือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยความเป็นกลางตรงไปตรงมา ปฏิบัติต่อข้าราชการครูด้วยการไม่ลำเอียงและเท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติต่อใครเป็นพิเศษมีการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยา อภิรมย์ (2561: 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ด้านความเป็นธรรมและความยุติธรรม ทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม มีความเป็นกลาง ตรงไปตรงมา ทำให้ครูเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มักแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพนอบน้อม แสดงความเคารพต่อผู้อื่น มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จ ยอมรับข้อจำกัดของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อร่วมกันนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าได้คุณค่าและมีแรงบันดาลใจใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขญา ศรีอริยะกุล (2558: 83-84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะผู้นำทางบุคลิกภาพ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุภาพ ความอ่อนน้อม แสดงความเคารพต่อผู้อื่น รวมถึงการมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าได้คุณค่าและได้รับการยอมรับ รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คอยรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับครูได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น

3.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวข้าราชการครูมากกว่าผลงานที่ปรากฏ เชื่อมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคลและทุก ๆ คน ให้โอกาส สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้พัฒนา เรียนรู้ และเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา การดี (2562: 129) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ก็สามารถรับได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล มักส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา

รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป เมื่อครูมีศักยภาพที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3.5 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะหนึ่งในด้านของตัวผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใส จริงใจ เปิดเผย ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ รักษาสัญญาและพันธสัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556: 81-84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านผู้บังคับบัญชา กล่าวได้ถึง ความซื่อสัตย์ที่เป็นหลักจริยธรรมสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลใช้ในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ให้ความเป็นธรรม และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาพึงยึดถือและปฏิบัติ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ เป็นหลักจริยธรรมขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงปฏิบัติ ผู้นำที่ซื่อสัตย์มักคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และพัฒนาองค์การอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การบริหารงานมีความโปร่งใส จริงใจ เกิดความน่าเชื่อถือไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่อง ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ผ่านการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ มีการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย และไม่มี ความลำเอียง ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการบริหารงาน ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกลางในการบริหารงาน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อที่จะลดปัญหาหนี้สินครูในปัจจุบัน อีกทั้งควรให้ครูได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้คุณภาพการศึกษาได้พัฒนา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญในการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กันยมาส ชูจีน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลสมการโครงสร้าง. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณิ บัณฑิตแขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครปฐม.
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 11 (20), 98-109.
- เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร.
- ธีรชัย ฉัตรชัยวัฒกุล. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปรียาภรณ์ พวงทัย. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2546). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2561). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์**
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยา อภิรมย์. (2561). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย**
ราชภัฏภูเก็ต. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ศิริมาศ เสนาะล้ำ. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์**
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริก**
หวานกราฟฟิค.
- สุชนา ศรีอริยะกุล. (2558). **คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ติรณานันท์. (2551). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารียา การดี. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Walton, R. E. (1980, June). Quality of Work Life Activities: A Research Agenda. **Professional**
Psychology, 11 (3), 484-493.
- Yukl, G. A. (2013). **Leadership in organizations** (8th ed.). New York: University of Albany State.