

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPATHETIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE QUALITY OF TEACHERS' WORK LIFE UNDER THE BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

<sup>1</sup>อริยาภรณ์ แจ้งโห้, <sup>2</sup>สุदारัตน์ สารสว่าง และ <sup>3</sup>มีชัย ออสุวรรณ  
<sup>1</sup>Ariyapohn Jaengho, <sup>2</sup>Sudarat Sarnswang and <sup>3</sup>Meechai Orsuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย  
Kasetsart University, Thailand

<sup>1</sup>Ariyapohn.j@ku.th

**Received:** July 10, 2024; **Revised:** July 29, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิจัย 8 กลุ่มสาระในแต่ละโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.684, p < .01$ )

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of the relationship between empathetic leadership of school administrators and the quality of teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. 2) to study the level of the quality of teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office and 3) to study the relationship between empathetic leadership of school administrators and the quality of teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. The population used in this study was teachers in 37 schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office, using larger schools and teachers who acted as heads of 8 subject groups in each school in the second semester of the 2023 academic year, with a total of 120 teachers. The tool used for data collection was a questionnaire with a 5-level rating scale, with an IOC index between 0.60 and 1.00, at a reliability of 0.97, by analyzing the mean, standard deviation, and calculating the Pearson's Correlation Coefficient. The results were found that 1) the relationship between empathetic leadership of school administrators and the quality of

teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office in overall and each aspect were at a high level, 2) the quality of teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office in overall and each aspect were at a high level, and 3) the relationship between empathetic leadership of school administrators and the quality of teachers' work life under the Bangkok Primary Educational Service Area Office correlated positively at the relatively high level of .01 of statistical significance. ( $r=0.684$ ,  $p < .01$ )

**Keywords :** Empathetic leadership, Quality of teachers' work life, Administrators

## บทนำ

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันภายใต้ความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สู่ยุคพลิกผันทางดิจิทัล (digital disruption) การสื่อสารที่ฉับไวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สู่โลกไร้พรมแดน มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ส่งผลกระทบบังทั้งทางตรงและทางอ้อมพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัว สู่ความปกติใหม่ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง แต่หัวใจของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกลับอยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์ดังที่ Solis (2014) ให้ความเห็นว่า สิ่งแรกในการรับมือกับความพลิกผันทางดิจิทัลไม่ใช่สมรรถนะทางเทคโนโลยี แต่เป็น “ความเห็นอกเห็นใจ” (empathy) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความคิดและความรู้สึกของ ผู้อื่นด้วยการมอง สถานการณ์ผ่านมุมมองของเขาเหล่านั้น และแสดงออกเพื่อตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Burton, 2015; Gordon, 2009) สำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในยุคปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องใช้ความเห็นอกเห็นใจด้วย เหตุผลสามประการ คือ ประการแรก ความร่วมมือทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะ ความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือไม่ใช่การแข่งขันอีกต่อไป ประการที่สอง โลกเชื่อมโยงกัน อย่างไร้พรมแดนผู้นำจึงต้องสามารถเข้าถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและนำความแตกต่างมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ และ ประการที่สาม คนเก่งจะมีความเป็นอิสระและพึ่งองค์การน้อยลง ผู้นำจึงต้องสามารถ ชี้อใจและดูแลเหล่าคนเก่งให้อยู่ร่วมงานให้นานและทุ่มเทกับองค์การให้มากที่สุด ความเห็นอกเห็นใจเป็นกุญแจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างเป็นสุขและประสบความสำเร็จ

Empathy skills คือ การเข้าใจผู้อื่นด้วย การเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรานี้ก็ถึงความรู้สึกของผู้อื่น ร่วมรู้สึก และพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้นำแบบ Empathetic Leader จึงมีลักษณะเป็นคนที่เข้าอกเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น สามารถดึงเอาศักยภาพของพนักงานออกมาได้ดีอีกด้วย และเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความรู้สึกไว้นือเชื่อใจกันในองค์กร การเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรานี้ก็ถึงความรู้สึกของผู้อื่น และพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะนี้มีความสำคัญมากในสังคมการทำงาน โดยเฉพาะหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องนำพาองค์กรเข้าสู่เส้นชัย เพราะการที่จะนำองค์กรประสบความสำเร็จ เก่งแรงแรงอย่างเดียวนั้นไม่พอ คนเป็นหัวหน้าต้องเก่งที่จะบริหารคนด้วย ทำอย่างไรที่จะได้ใจสมาชิกและผู้ร่วมงาน ดังที่ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน เป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงาน เป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดี ร่างกายจิตใจและวิญญาณ การทำงานที่หนักมากเกินไป หัวหน้าไม่เข้าใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแย่ลง

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เนื่องจากการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตคนเราจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้นไปอีกในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร ดังนั้น ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ สิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความเข้าใจ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน

ในการทวิวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้กลายเป็นผู้นำที่มีความแตกต่างไปจากผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจอย่างเดียว ทำให้ทีมหรือองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขรวมถึงช่วยให้องค์กรมีคุณภาพในภาพรวมสูงขึ้นด้วย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระในแต่ละโรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มีจำนวนครูทั้งสิ้น 120 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) 2) การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น (Developing Others) 3) มีจิตใจใฝ่ บริการช่วยเหลือ (Service Orientation) 4) การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น (Leveraging Diversity) 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม (Political Awareness) ตามกรอบแนวคิดของ Goleman (1998) และคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การปฏิบัติงานในสังคม ตามแนวคิดของ Huse และ Cummings (1980) และวรัชยา ศิริวัฒน์ (2561)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert

#### 4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ 91 ฉบับ จาก 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.83 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 มีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี

จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40

1. ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1.	การเข้าใจผู้อื่น	4.05	0.88	มาก	5
2.	การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น	4.37	0.79	มาก	1
3.	มีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ	4.25	0.89	มาก	2
4.	การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น	4.24	0.81	มาก	3
5.	การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม	4.12	0.95	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.21</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D.= 0.79) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= 0.89) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเข้าใจผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = .62) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1.	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.58	0.92	มาก	8
2.	สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	4.16	0.71	มาก	5
3.	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.41	0.61	มาก	1
4.	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.36	0.68	มาก	3
5.	การบูรณาการทางสังคม	4.41	0.68	มาก	2
6.	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.31	0.70	มาก	4
7.	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.91	0.76	มาก	7
8.	การปฏิบัติงานในสังคม	4.04	0.69	มาก	6
ภาพรวม		4.15	0.60	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.92) อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบ ร่วมรู้สึกของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู								
	ค่าตอบ แทนที่ เหมาะสม และเป็น ธรรม	สิ่งแวดล้อม ที่ถูกต้อง ลักษณะและ ปลอดภัย	การพัฒนา ความ สามารถ ของบุคคล	ความก้าว หน้าและ มั่นคงใน งาน	การ บูรณาการ ทางสังคม	ระเบียบ ข้อบังคับ ในการ ปฏิบัติ งาน	ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตและ การทำงาน	การ ปฏิบัติ งานใน สังคม	$Y_{tot}$
1.การเข้าใจผู้อื่น	0.616**	0.548**	0.564**	0.562**	0.640**	0.715**	0.607**	0.340**	0.691**
2.การรู้จักส่งเสริม ผู้อื่น	0.455**	0.514**	0.638**	0.518**	0.552**	0.605**	0.479**	0.335**	0.608**
3.มีจิตใจใฝ่ บริการ ช่วยเหลือ	0.519**	0.518**	0.592**	0.493**	0.551**	0.678**	0.530**	0.325**	0.629**
4.การรู้จักให้ โอกาสผู้อื่น	0.485**	0.532**	0.641**	0.563**	0.594**	0.669**	0.543**	0.341**	0.650**
5.การตระหนัก ถึงความคิดเห็น ของกลุ่ม	0.593**	0.571**	0.621**	0.557**	0.616**	0.689**	0.561**	0.339**	0.682**
$X_{tot}$	0.562**	0.563**	0.640**	0.565**	0.620**	0.705**	0.571**	0.352**	0.684**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_{tot}$ ) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=0.684$ ,  $p < .01$ )

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ “ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกผู้อื่น” หรือ “การเอาใจเขามาใส่ใจเรา” โดยที่ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง เป็นเรื่องของการใช้หัวใจและความรู้สึก ซึ่ง ภาวะผู้นำแบบร่วม

รู้สึกผู้อื่นนั้น สามารถนำไปปรับใช้ได้กับหลายบริบท และหลายสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกผู้อื่นเป็นความสามารถของบุคคลใน การตระหนักรู้เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ B. Dan Berger. (2021) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น "ความเห็นอกเห็นใจ" เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากต่างๆ การตอบสนองต่อข้อกังวล และความต้องการของบุคคลอื่น การมีความเห็นอกเห็นใจสามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ในยุคปัจจุบัน การแสดงความเมตตาต่อกัน เป็นอีกสิ่ง สำคัญในการดูแลจิตใจคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน ทักษะของการเอาใจใส่คือการเข้าใจและ พยายามมองโลกจากมุมมองของบุคคลอื่น เพราะคนที่เข้าใจผู้อื่นได้ดี คือคนที่ช่วยให้เข้าใจตนเองและช่วยเหลือ ผู้อื่นได้เช่นกัน ความเป็นผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ จะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรให้ ความสำคัญและใส่ใจต่อความรู้สึกของทุกคนในองค์กร หากผู้นำมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี ก็จะนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้ ผู้นำควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพ และความพร้อม ในการรับมือกับวิกฤตการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักส่งเสริมผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความรู้และความสามารถของ บุคคลอื่นให้พัฒนาสูงขึ้น ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ผู้บริหาร มุ่งส่งเสริมพัฒนา ครูให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยไม่ต้องคำนึงถึงข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman Daniel ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกต้องการและความ ห่วงใยของผู้อื่น ซึ่งทำให้เข้าใจถึง ความรู้สึกมุมมองและข้อวิตกกังวลของบุคคลอื่น และมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ned Kock ได้ทำการศึกษา ความเป็นผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจ โดย นำเสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจ ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นอกเห็นใจของผู้นำมี ผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของผู้ติดตาม ในการดูแลอารมณ์ของผู้อื่น ความเป็นผู้นำที่เห็นอกเห็นใจเป็นการเข้าใจและสนับสนุนของผู้นำในการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับครู

ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ ที่มี ค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความร่วมมือเมื่อครูขอความช่วยเหลือ ผู้บริหาร ทำในสิ่งที่ครูต้องการโดยไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนอย่างใด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการของครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanja Zivkovic ที่ได้ศึกษา เรื่อง

ความเห็นอกเห็นใจเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่าความเห็นอกเห็นใจช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ และมีส่วนช่วยในการเพิ่มความตระหนักในตนเอง พัฒนาทักษะการฟังและการให้ คำปรึกษา และเสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความ หลากหลาย เพิ่มความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรุณี วัฒนศัพท์, เสาวณี สิริสุขศิลป์ และ ประกฤษยา ทักษิโณ ได้ทำการศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกใน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า กรอบภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกจะสะท้อนมิติของภาวะผู้นำที่อาศัยคุณภาพภายในตนเองไปสู่ภายนอก โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำบนพื้นฐานความเข้าใจ และพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกแต่ละตัวจะมีความเกี่ยวข้องกัน แสดงถึงคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ต้องอาศัยการประเมินตนเองเป็นสำคัญ

ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา การเข้าใจผู้อื่น ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขอบข่ายและภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่อนข้างมาก อาจทำให้ดูแลได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของครูทุกคนอย่างทั่วถึง ด้วยการออกเดินพบปะพูดคุยกับครูบ้างตามโอกาส และความเหมาะสมซึ่งจะต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจ และมีอภัยภัยไม่ตรี ตลอดจนช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจถึงความรู้สึกมุมมองและ ข้อวิตกกังวลของบุคคลอื่น จะต้องฝึกให้คำนึงถึงผู้อื่นที่เรียกว่าใจเขา ใจเรา ฝึกการสังเกต การตรวจสอบอารมณ์ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีแผนการบริหารจัดการ บุคลากรให้ทำงานตามโครงสร้างภาระงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน จัดการระบบบริหารงาน และบริหารคนที่มี ความเป็นธรรม ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น เคารพซึ่งความแตกต่างของผู้อื่นเสมอ ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robbins (1998) ที่กล่าวไว้ว่า หากบุคคลพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทิศทางที่ให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เนื่องจากการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตคนเราจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้นไปอีก ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน สถานที่ทำงาน

ต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร ดังนั้น ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิดาภรณ์ ผสม (2556 : 90) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553 : 51) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรื่องการพัฒนาความสามารถเป็นเรื่องพื้นฐาน ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนส่งเสริมการอบรม/ประชุม/ สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่เสมอ และมีนโยบายให้ครูฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เนาว์วัน (2552 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้น จากการศึกษาการติดต่อประสานงานกันในระหว่างแผนกที่ดียิ่งขึ้น เข้าใจหลักการ นโยบายการทำงานขององค์กรและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาดช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของ

ตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านการบูรณาการทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นเรื่องของเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารส่งเสริมอยู่เสมอผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม สิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551 : 29) กล่าวว่าประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงานโดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานพร้อมๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรื่องค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถของท่าน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานประจำ ความสมดุลของปริมาณงานกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เป็นเรื่องที่คุณบริหารต้องมีความชัดเจน ยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 5) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งฐานะเกียรติภูมิสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์กร ที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถเข้าถึงอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้องค์กรมี

ความก้าวหน้า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข จึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman Daniel ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น ซึ่งทำให้เข้าใจถึง ความรู้สึกมุมมอง และข้อวิตกกังวลของบุคคลอื่น และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ned Kock ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก โดยนำเสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้นำมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของผู้ติดตามในการดูแลอารมณ์ของผู้อื่น ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกเป็นการเข้าใจและสนับสนุนของผู้นำในการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanja Zivkovic ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเป็นผู้นำ และมีส่วนช่วยในการเพิ่มความตระหนักในตนเอง พัฒนาทักษะการฟังและการให้ คำปรึกษา และเสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความหลากหลายเพิ่มความผูกพันและสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบร่วมกัน

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาได้ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก ด้วยการใส่ใจกับทุกปัญหาที่ครูเผชิญ ตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นก็จะเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี สร้างความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีผลตอบแทนหรือรางวัลสำหรับครูที่มีผลงานดี และคอยสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของครู วิเคราะห์สภาพองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อจะได้เข้าไปช่วยบุคลากรในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และตรงต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีแผนการบริหารจัดการบุคลากรให้ทำงานตามโครงสร้างภาระงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน จัดการระบบบริหารงานและบริหารคนที่มีความเป็นธรรม ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมาก

ขึ้น เคารพซึ่งความแตกต่างของผู้อื่นเสมอ ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานที่ดี ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข

## เอกสารอ้างอิง

- กรรมทิพย์ คำบรรจง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสาย  
ปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต  
1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). *สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 4(1),36-45.*
- ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์, เสาวณี สิริสุขศิลป์ และประภฤติยา ทักษิโณ. (2565). *การศึกษาตัวบ่งชี้  
ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกในผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. วารสารมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 12(1), 137-149.*
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัย PAD 6201 องค์การและ  
นวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต.*
- รุจิตาภรณ์ ผสม. (2556). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันทนา เนาว์วัน. (2552). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.*
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. ศูนย์สร้างเสริมสุข  
ภาวะองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.*
- B. Dan Berger. (2021). *A research-based guide to empathy as a leadership skill.*  
Retrieved 10 December 2023, from <https://www.nafcu.org/berger-leadership-blog/research-based-guide-empathy-leadership-skill>.
- Burton, N. (2015). *The Difference Between Empathy and Sympathy.* Retrieved 20  
December 2023, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/hide-and-seek/201505/the-difference-between-empathy-and-sympathy>

- Goleman, Daniel. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Gordon, M., MD, D. J. S. 2009). *Roots of Empathy: Changing the World Child by Child* (Illustrated Edition). The Experiment.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. John Wiley and Sons.
- Ned Kock, Milton Mayfield and Lina M. De La Garza. (2019). *Empathetic Leadership: How Leader Emotional Support and Understanding Influences Follower Performance*. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2019, 26(2), 217-236.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational behavior*. 8th ed. New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sanja Zivkovic. (2022). *Empathy in leadership: How it enhances effectiveness*. Dubrovnik, 01-02 April, 454-467.
- Solis, B. 2014). *Digital Transformation is About Empathy First and Technology Second*. Retrieved 10 December 2023, from <https://briansolis.com/2014/11/digital-transformation-empathy-first-technology-second/>.