ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

The Administrators Leadership and Quality of Work Life of Teacher under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

ขัตติยา ด้วงสำราญ Khattiya Duangsamran
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Education, Silpakorn University
Corresponding author, e-mail: duang2499@gmail.com

Received May 19, 2024; **Revised** June 12, 2024; **Accepted:** June 17, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ประชากร ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคูชและพอสเนอร์ และหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีของคัมมิ่งส์และวอร์เลย์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การท้าทายกระบวนการ การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมสร้างกำลังใจ และการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับมากถึงมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำ

Abstract

The objectives of this research article are to study 1) the leadership of educational institution administrators. 2) Quality of working life of primary school teachers and 3) Leadership of educational institution administrators and the quality of work life of primary school teachers. Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 1. It is descriptive research by using schools as the unit of analysis, the population includes 32 schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 1. There are 4 people providing information per school: The research instrument was a questionnaire regarding the leadership of educational institution administrators. According to the theory of Kush and Posner and principles, concepts, and theories regarding the quality of working life of teachers. According to the theoretical concept of Cummings and Worley Data analysis using ready-made programs Statistics used in data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean. standard deviation and analysis of the Pearson correlation coefficient. The research results found that: 1. Leadership of educational institution administrators, the overall level is at a high level. and each aspect is at the highest level. Arranged from highest to lowest as follows: Process Challenges The show is an example of conduct. Inspiring a shared vision morale boosting and delegating authority to others to perform tasks in sequence. 2. Quality of working life of primary school teachers Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall level is at a high level. When considering each aspect, it is at the highest level. Arranged from highest to lowest as follows: Personnel potential development A safe and hygienic environment Regulatory aspect Pride in the organization Working together Fair and sufficient compensation Progress and stability in work and balance in personal life and work, respectively. 3. The leadership of school administrators is related to the quality of work life of primary school teachers. Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, overall, the relationship is at a moderate level. Statistically significant at the .01 level.
Keywords: Quality of Work; Administrators; Leadership

บทนำ

เมื่อประเทศไทยอยู่ในช่วงที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน และต้องจัดระบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้โอกาสทุกคนพัฒนา

ตามศักยภาพเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 6 ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการศึกษาโดยยึดหลัก 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กนกอร สมปราชญ์, 2560) เนื่องจากสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดจะต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภายใต้สภาวการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้นำว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

คุณลักษณะของผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ ไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล พยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรหรือ บุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ (ถวิล อรัญเวศ, 2560) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของกระบวนการทำงาน เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในสภานศึกษา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรู้สึกของการมีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากรและปัญหาอื่นๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและบุคลากร ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นได้ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ภาคภูมิใจในองค์กรและในวิชาชีพของตนเอง ก็จะเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร (ทิพสุคนธ์ บุญรอด, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ อำเภอเมืองนนทบุรีและอำเภอบางกรวย ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 32 โรงเรียน มีการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารจัดการของโครงการตาม กล

ยุทธ์ จุดเน้น นโยบายทั้งของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่จากการศึกษารายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบปัญหาที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่มีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ยังขาดประสบการณ์ ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะในการทำงาน ยังไม่สามารถนำกระบวนการบริหารด้วยวิธีใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาได้ ทำให้ในปีการศึกษา 2565 มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายประการ ทั้งด้านคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณภาพของบุคลากร พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องสนับสนุนและพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความร่วมมือกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเห็นใจ และเห็นคุณค่าของบุคลากร อีกทั้งจากรายงานการประเมินการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในมาตรฐานที่ 1 การบริหารการจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ และในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในตัวบ่งชี้ที่ 4 การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป มีผลการประเมินอยู่ในระดับการปรับปรุง

สภาพปัญหาและสาเหตุต่างๆ ในเบื้องต้นทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน เป็นกลุ่มประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ปฏิบัติหน้าที่

แทน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการ/ ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 128 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน)

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างตามแนวคิดของคูชและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) ประกอบด้วย 1) การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การท้าทายกระบวนการ 4) การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สร้างตามแนวคิดของคัมมิ่งส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) ประกอบด้วย 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกัน 6) ระเบียบข้อบังคับ 7) ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของคูชและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สร้างตามแนวคิดของ คัมมิ่งส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert’s Five Rating Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลจากการศึกษามาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 2 ตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบ สอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน รองผู้อำนวยการ/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และ ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Conbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .986

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงหัวหน้าภาคบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือ ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการ เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และช่องทางของ social media

การวิเคราะห์ข้อมูลและทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด นำมาจัดระบบ ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในกาวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา /คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 คือ ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่คำนวณได้ ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 2006)

3. การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยวิเคราะห์คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’ s product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 128)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ	4.49	0.10	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.45	0.14	มาก
3. การท้าทายกระบวนการ	4.50	0.24	มากที่สุด
4. การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน	4.41	0.25	มาก
5. การเสริมสร้างกำลังใจ	4.43	0.22	มาก
ภาพรวม	**4.46**	**0.14**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิต เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การท้าทายกระบวนการ การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมสร้างกำลังใจ และการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยในภาพรวม

(n = 128)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.43	0.46	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.49	0.45	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.50	0.27	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.35	0.34	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.43	0.30	มาก
6. ด้านระเบียบข้อบังคับ	4.48	0.23	มาก
7. ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.32	0.45	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4.45	0.40	มาก
โดยภาพรวม	**4.43**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้าน

ระเบียบข้อบังคับ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในฐานะผู้นำขององค์การจึงต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งหากองค์กรใดที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถเปรียบเสมือนกองทัพที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร และยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา พิมพ์สวัสดิ์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อมรา พิมพ์สวัสดิ์, 2562) รวมถึงงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ผ่องพรรณ พลราช, 2560) และสอดคล้องกับอรพรรณ เทียนคันฉัตร ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560)

สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการท้าทายกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทาย ต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวังมีความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ กล้าหาญในการตัดสินใจ เพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้ (มนู สีนะวงค์, 2557) ทั้งยังสอดคล้องกับคูซและพอสเนอร์ (Kouzes and Posner) ที่ให้ความเห็นในเรื่องของการท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) ซึ่งหัวใจของการเปลี่ยนแปลงคือ เปลี่ยนที่หัวใจไม่ใช่สมอง และ

ด้วยกระบวนการใหม่ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการ “เห็น รู้สึก เปลี่ยนแปลง” (Kouzes and Posner, 2007) และผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ ชี้แจงถึงปัญหาในขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง หรือให้คำตอบในการแก้ปัญหา แล้วเขาก็จะแสดงให้ทุกคนได้เห็นด้วยวิธีที่ชัดเจนที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะด้วยการทำให้ทุกคนได้เห็น ได้ยิน หรือได้สัมผัส (Kotter & Cohen, 2002) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการออกความคิดเห็น เมื่อมีความล้มเหลวต้องมีการตราจสอบและเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น สนับสนุนความคิดเห็นที่เป็นไปได้ พร้อมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ขยายโอกาสเพิ่มทางเลือกโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการเพิ่มโอกาส ไม่สนใจตำแหน่งและฐานะที่เป็นทางการ โดยการอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกับผู้นำแบบเผชิญหน้า ดังนั้น ผู้ร่วมงานจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น (กานต์รวี ถาวรพันธุ์, 2556)

ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตามนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำต้องปฏิบัติตนโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนสร้างบรรยากาศ สนับสนุนและตระหนักถึงการให้กำลังใจที่เหมาะสม เช่น ผู้ตามบางคนเหมาะสมกับการได้รับกำลังใจ บางคนเหมาะสมได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง บางคนเหมาะสมกับโครงสร้างงาน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวเพื่อความเข้าใจ และลดช่องว่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นการแสดงถึงการยอมรับและเข้าใจปัญหาของบุคคล ตลอดจนแสดงถึงการเป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความเอาใจใส่ อารมณ์ ความรู้สึก ทำให้เกิดความไว้ใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Bass & Avolio, 1994)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ โดยส่วนรวม ประเทศใดหากประชากรในชาติโดยส่วนรวมด้อยคุณภาพ แม้ว่าประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่อาจทำให้ประเทศชาตินั้นเจริญ และพัฒนาให้ทันหรือเท่าเทียมกับประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพได้ (WHOQOL Group, 1996) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรและบุคลากร ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นได้ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ภาคภูมิใจในองค์กรและในวิชาชีพของตนเอง ก็จะเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด ได้ศึกษาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ทิพสุคนธ์ บุญรอด, 2563) แต่ก็มีผลการวิจัยที่ต่างจากงานวิจัยของโคราสานิ (Khorasani) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง Isfahan พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและไม่มีความพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงก็ตาม (Khorasani, 2012)

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จนรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ เพราะว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความก้าวหน้า ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสายงานราชการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมนอกเหนือไปจากทักษะเฉพาะของพนักงาน การฝึกอบรม การพัฒนาที่สร้างสรรค์เป็นแรงจูงใจขององค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนาประเภทนี้ช่วยปรับปรุงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานต่องานและยกระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพื่อพัฒนาสายอาชีพให้ดียิ่งขึ้น (ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ, 2566)

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด แต่ผลโดยภาพรวมยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องจัดความสมดุลชีวิตของตนเอง โดยจะต้องจัดสรรบทบาทหน้าที่ให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา ความต้องการด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Thomas & Worley, 1997) ทำให้บุคลากรที่มีความสมดุลในการแบ่งเวลาที่เหมาะสมระหว่างภาระหน้าที่และเวลาของตนเอง ครอบครัวรวมถึงสังคม รู้สึกมีความสุข และพร้อมทุ่มเทให้องค์กร ดังที่นิติพล ภูตะโชติ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ในการทำงานของครูจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อน ถ้าครูเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) ดังนั้น การสร้างความสมดุลและความเชื่อมโยงระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงาน ทำให้ครูมีอิสระในการใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และทำให้โรงเรียนมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

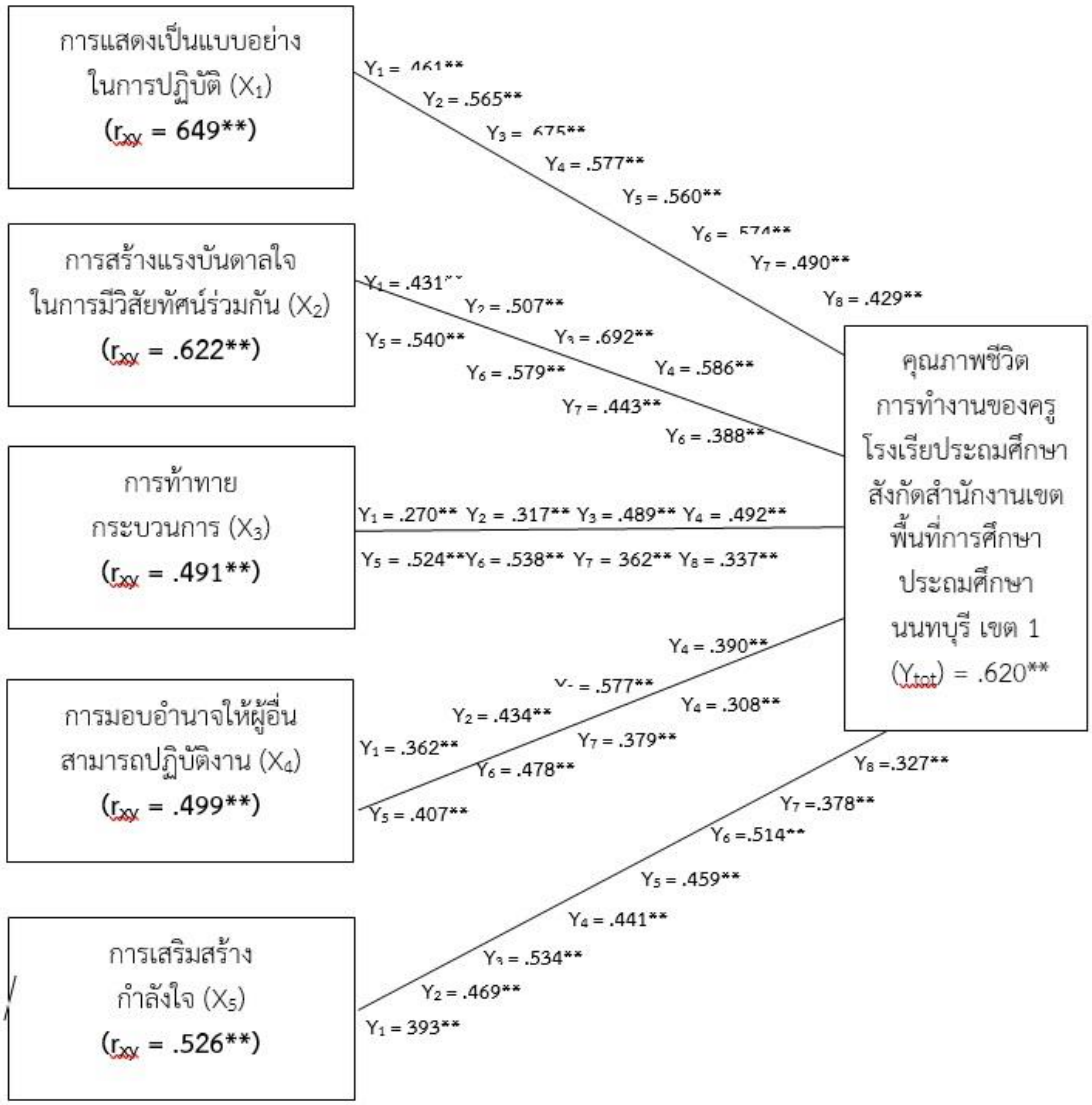
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมี

ความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้รับการพัฒนาตามกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการสร้าง พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถประสานทุกฝ่าย เข้าหากัน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธี โดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน (ถวิล อรัญเวศ, 2560) ทำให้ผู้บริหารต้องสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุธิกานต์ บริเอก, 2564)

ทั้งยังมีความสอดคล้องกับอรพรรณ เทียนคันฉัตร ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) และสอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด ได้ศึกษาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ทิพสุคนธ์ บุญรอด, 2563) โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มากที่สุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การที่ผู้นำเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา มีความไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามจึงมีความพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ (Kouzes & Posner, 2012) ผู้นำจึงต้องเน้นช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยการทำเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้เนื้อเชื่อใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีสวนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้ จนผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม (Kouzes & Posner, 2007) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตต้องมีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อเกิดความน่าไว้วางใจและผูกพันจากผู้ที่เขานำทาง บุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ จากแนวทางในการดำเนินชีวิตก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือก็จะทำให้เขาเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคต (Ulrich, D. et al. (2001).

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบแนวปฏิบัติในกระบวนการบริหารที่ดีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 สรุปเป็นองค์ความรู้ดังนี้



จากแผนภาพที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มากที่สุด

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากถึง

มากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การท้าทายกระบวนการ รองลงมา คือ การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการท้าทายกระบวนการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ควรจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารงาน ที่เน้นส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนางานของตนเอง มีมุมมองใหม่ในการบริหารงานเพื่อทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีโอกาสหาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น การสนับสนุนให้ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ เพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

3. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มากที่สุด ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรชี้ให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในเรื่องดังกล่าว ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

กานต์รวี ถาวรพันธุ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต.* วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). *ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน: สุดยอดนักบริหาร*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มนู สีนะวงค์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. *วารสารวิชาการมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 22(38): 273-289.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1994*). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership Thousand Oaks*. Calif: Sage.

Best, John W. (2006). *Research of Education*. (10th ed.). New Jersy: Prenticc - Hall.

James M. Kouzes and Barry Z. Posner. (2012). *The Leadership challenge: How to getextraordinary things done in organizations*. (5thed.). CA: Jossey-Bass.

Kotter, John. P. & Cohen, Dan. S. (2002). *The Heart of Change Boston*. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Kouzes, J. M. & Posner, B.Z. (2007). *The Leadership Challenge*. (4thed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mahnaz Khorasani. (2012). "Assessing the quality of work life of primary school teacher in Isfahan city, Interdiscriplinary". *Journal of Contemporary Research in Business*, (*3*)(9): 20-32.

Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley. (1997). *Organization Development and Change.* (6thed.). Ohio: South-Western College Publishing.

Ulrich, D. et al. (2001). *The Leader of the Future: New Vision, Strategies and Practice for the Next Era*. San Francisco: Jossey Bass.

WHOQOL Group. (1996). *WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trail version*. Geneva: World Health Organization.