

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHER UNDER SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย¹

THANYALUCK POCHOUY

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

WORAKARN SUKSODKEAW

บทคัดย่อ

นางสาวธัญลักษณ์ โพธิ์ช่วย : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 2) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 60 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้บริหารหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 2 คน และข้าราชการครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ บาสและอวลิโอ (Bass and Avolio) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามมิติคุณลักษณะจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามมิติคุณลักษณะจากมากไปน้อยดังนี้ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยซึ่งเท่ากับการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอ และเป็นธรรม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) Transformational leadership of school administrators under The secondary Educational Service Area Office 1 2) Quality of work life of teacher under The Secondary Educational Service Area Office 1 3) the relationship between transformation leadership of school administrators and quality of work life of teacher under The Secondary Educational Service Area Office 1. The samples were 60 schools under The Secondary Educational Service Area Office 1. The respondents in each school consisted of 4 persons: school director, deputy director or perform duties instead, and 2 teachers with the total of 240. The instrument was a questionnaire regarding the transformation leadership of school administrators on the theory of Bass and Avolio and the quality of work life of teacher on the theory of Walton the statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results were found that:

1. Transformation leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 1 as a whole and individual, were at a high level; sort descending were inspiration motivation Intellectual stimulation Idealized Influence and individualized consideration

2. Quality of work life of teacher under The Secondary Educational Service Area Office 1 as a whole was at a high level and individual, when considering each aspect, it was found that 3 aspects were at the highest level and 5 aspects were high levels, sort descending were social relevance of work life, work and the total life space, constitutional right and duty in the work organization were at the highest level and there were 5 aspects were in a high level; safe and healthy working condition, social integration in the work organization, immediate opportunity to use and develop human capacity, opportunity for continual growth and security adequate and fair compensation

3. Transformation leadership of school administrators and quality of work life of teacher under The Secondary Educational Service Area Office 1 was positive related with a statistically significant at .01 level.

KEYWORDS : TRANSFORMATION LEADERSHIP QUALITY OF WORKLIFE OF TEACHER

บทนำ

การศึกษาของไทยมีพัฒนา และได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหา อุปสรรคในการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นไปตามการพัฒนาของสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โรงเรียนจึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูง เพื่อที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาเยาวชนต่อไป จะต้องอาศัยการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของโรงเรียนและผู้ที่มิบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนโรงเรียนไปได้นั้นคือ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพังจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการและภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมี “ภาวะผู้นำ” (leadship) ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน ที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างให้บรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สูงขึ้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและถ้าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานเกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งการบริหารงานที่ดีย่อมต้องอาศัยหัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรวางไว้ ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อเกิดการ

เปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อให้พร้อมเข้าสู่สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้นโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกล ผู้นำหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพร้อมที่จะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีพร้อมที่จะเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ๆ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานสามารถใช้ศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนการทัศนใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจของตนเอง ผู้นำจะยกระดับบุคลิกและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับสัมฤทธิ์การบรรลุสู่การแห่งตน ความรุ่งเรืองของสังคมนอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดความสามารถของบุคคลากรเพื่อประสิทธิภาพของการทำงานอย่างสูงสุด รวมทั้งให้เกิดประสิทธิผลไปสู่องค์กรอีกด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มี

ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ดังนั้นในการที่จะบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในของประเทศนั้นเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ ดังจะเห็นได้จากการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวางแผนพัฒนาประเทศ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาพส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนช่วยในกระบวนการวางแผน นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารภายในที่ดี ให้เกิดขึ้นทุกระดับ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาที่แท้จริง เมื่อให้ความสำคัญของคนในองค์กรแล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กร เช่นการทำงานในโรงเรียนที่เป็นที่มิของงานวิจัย คือการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่อยู่ในโรงเรียน เพราะการทำงานให้ดีขึ้นจะออกมาจากความสุขที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน และจะส่งผลให้งานออกมาได้อย่างมีคุณภาพสูงสุด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ว่าจะมาจากสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ค่าเงินตอบแทน การใช้ชีวิตในสังคมที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันล้วนส่งผลต่อคุณภาพการทำงานทั้งสิ้น เพราะเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีคุณภาพชีวิตของครูก็จะดีตามไปด้วย

เมื่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมนำมาสู่การพัฒนาในองค์กรและการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ โรงเรียนจะมีความพัฒนาไปในทิศทาง

ที่ดีขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพของครู เกิดประสิทธิผลของนักเรียน รวมทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเห็นคุณค่าของคนและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดี การทำงานและการทุ่มเทให้กับโรงเรียนก็จะดีขึ้นตามลำดับ เพราะครูมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ดีขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น และมีความชัดเจนในการตอบคำถามผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

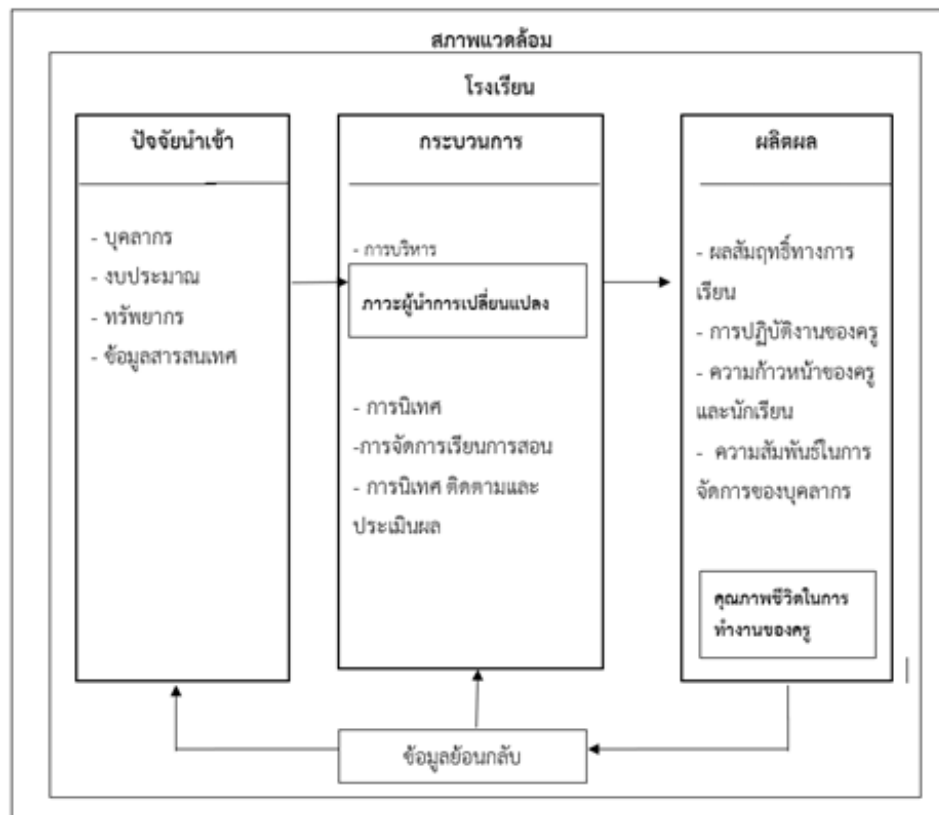
1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมุมมองเชิงระบบการบริหารสถานศึกษา (System view of school administration) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenberg and Ornstein) มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยกรอบแนวคิดแสดงให้เห็นถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) ที่จำเป็นต้องได้ ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ ทรัพยากรอื่น ๆ และจับต้องไม่ได้ เช่น แนวคิด ทฤษฎี ความรู้ สารสนเทศ กฎหมาย นโยบาย

แนวปฏิบัติของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของโรงเรียน รวมไปถึงความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย นำมาเข้าสู่กระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) ทั้งการเพิ่มคุณค่าให้กับปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน หรือสมรรถนะของผู้บริหารในการจัดการปัจจัยนำเข้า และกระบวนการแปลงสภาพให้สามารถดำเนินการไปได้

อย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้ผลิตผล (Outputs) ที่เป็นไปตามเป้าหมายของทั้งองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกต้องการ โดยผลิตผลนั้นจะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กลับสู่โรงเรียนเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการนำเข้า การแปลงสภาพ หรือผลิตผลของโรงเรียนต่อไปมาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย โดยสามารถนำเสนอตามแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed., (Belmont: Wadsworth, 2012), 20-21.

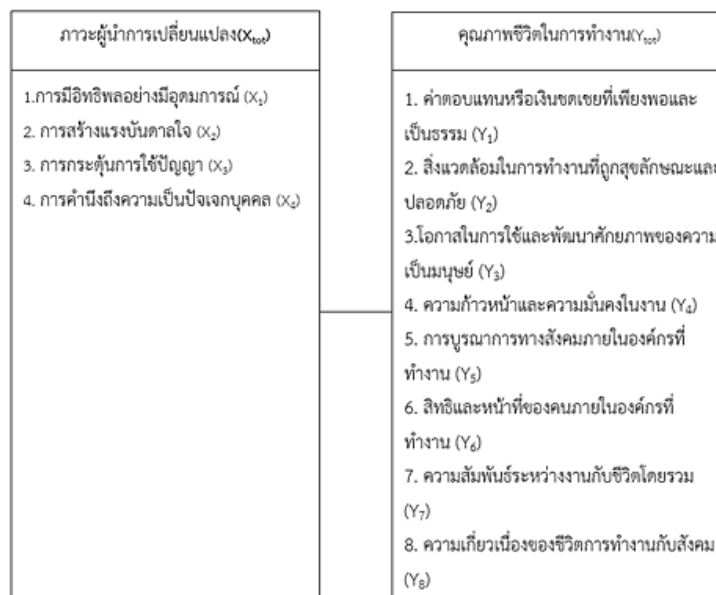
: Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, Improving Organizational Effectiveness through transformation leadership, (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 3-4.

: Richard E. Walton. The Quality of Working Life, (New York: John Wesley & Sons, 1975), 91-104.

ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย

จากขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยดังกล่าว เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จึงกำหนดขอบเขตในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดและทฤษฎีของบาส และอวอลิโอ (Bass and Avolio) ประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของ วอลตัน (Walton) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ 1) ค่าตอบแทนหรือเงิน

ชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continual Growth and Security) 5) การบูรณาการทางสังคมภายในสถานที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization) 6) แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) และ 8) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life) ดังแสดงได้ในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 :ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, Improving Organizational Effectiveness through transformation leadership. (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 3-4.

: Richard E. Walton, The Quality of Working Life. (New York: John Wesley & Sons, 1975), 91-104.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกับผู้วิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่เป็นหลักไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรรวมทั้ง จูงใจให้บุคลากรมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของครูในภาพแวดล้อมที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยสี่เป็นพื้นฐานบนพื้นฐานความพึงพอใจความภาคภูมิใจในตนเองมีความสามารถในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขพึงพาตนเองได้ไม่เป็นภาระของผู้อื่นและสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและผู้อื่นได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในสังคม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 67 โรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 1 โดย

ภายในเขตจะมีการแข่งกลุ่มของโรงเรียนเป็น 6 กลุ่มทั้งหมด 67 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)³ ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random) ตามกลุ่มโรงเรียน จากนั้นใช้ตารางประมาณการ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุการทำงาน

ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ประกอบด้วยมิติย่อยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working

³ Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, Determining sample size for research activities, Education and psychological measurement, No.30 (1970), 607-610.

Condition) 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continual Growth and Security) 5) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization) 6) แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space) และ 8) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ บาสและอวลีโอ (Bass and Avolio)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนเป็น 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยศึกษาเอกสาร ตำราวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของบาสและอวลีโอ (Bass and Avolio) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton) หลังจากนั้นนำผลของข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = index of item) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) = 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยได้เครื่องมือที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และใช้ค่าร้อยละ (percentage : %)

2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1981: 190)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม

(n=60)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน(X_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.24	0.82	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.28	0.83	มาก
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	4.28	0.84	มาก
4	การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.25	0.84	มาก
รวม		4.26	0.83	มาก

ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีค่า 0.83 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4

ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.83$) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.84$) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.84$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.82$)

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู(Y_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1)	4.24	0.74	มาก
2	สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	4.41	0.67	มาก
3	โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Y_3)	4.40	0.68	มาก
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4)	4.29	0.74	มาก
รวม		4.49	0.62	มาก

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู(Y_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_5)	4.41	0.67	มาก
6	แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_6)	4.54	0.63	มากที่สุด
7	ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Y_7)	4.74	0.51	มากที่สุด
8	ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Y_8)	4.89	0.34	มากที่สุด
	รวม	4.49	0.62	มาก

ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีค่า 0.62 มีการกระจายข้อมูลมาก แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Y_8) ($\bar{x} = 4.89$, $SD = 0.34$) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Y_7) ($\bar{x} = 4.74$, $SD = 0.43$) แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_6) ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.63$)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2) ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.67$) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Y_5) ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.67$) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Y_3) ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.68$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_4) ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.74$) ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1) ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.74$)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	การมีจิตสำนึก (X_2)	การมีวิสัยทัศน์ (X_3)	การมีบุคลิกภาพที่ดี (X_4)	การมีมนุษยสัมพันธ์ (X_5)	การมีทักษะในการสื่อสาร (X_6)	การมีภาวะผู้นำ (X_7)	การมีคุณธรรม (X_8)	(Y_{tot})
		.421*	.374**	.399**	.572*	.376**	.261**	.239*	.225*	.474*

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ และเป็นธรรม (Y ₁)	สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Y ₂)	โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของ ความเป็นมนุษย์ (Y ₃)	ความก้าวหน้าและความสะดวกสบายในงาน (Y ₄)	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ ทำงาน (Y ₅)	แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคน ภายในองค์กรที่ทำงาน (Y ₆)	ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยรวม (Y ₇)	ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับ สังคม (Y ₈)	(Y _{tot})	
		การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.401**	.384**	.426**	.637**	.403**	.316**	.285**	.242**	.509**
		การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₃)	1.00**	.648**	.580**	.520**	.561**	.480**	.395**	.256**	.744**
		การคำนึงความเป็นปัจเจก บุคคล (X ₄)	.487**	.406**	.457**	.648**	.437**	.326**	.323**	.286**	.553**
		(X _{tot})	.649**	.515**	.534**	.691**	.509**	.394**	.356**	.292**	.652**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีข้อค้นพบหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยจึงนำข้อค้นพบมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วง วัยวุฒิ

และมีคุณวุฒิที่ใกล้เคียงกัน จึงตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกัน และด้วยการจากที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จึงมีผลมาจากการที่ได้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งทางกระทรวงศึกษาธิการมีการสนับสนุนการพัฒนาเป็นอบรมบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูง จึงทำให้ผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด และการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมของการวิจัยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นบุคลากรจะสังเกตเห็นตัวอย่างจากผู้บริหารได้มากที่สุด และผู้บริหารสามารถช่วยให้อุบลากรเกิดแรงในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมถึงการตั้งใจในการทำงานมากขึ้นจากแรงผลักดันจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถทำพาโรงเรียนเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ลำดับรองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ จะสามารถกระตุ้นให้อุบลากรดึงความสามารถเฉพาะบุคคลออกมาใช้เพื่อสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การพูดหรือนำแนวทางให้ถูก เพื่อตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ด้านการคำนึงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ลำดับต่อมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านนี้คือผู้บริหารมีเป้าหมายและแนวทางต่อการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรมองเป็นภาพการพัฒนาที่จะดำเนินการเป็นขั้นตอน ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้จะมีแนวทางที่ส่งเสริมให้อุบลากรได้พัฒนาองค์กรไปตามแนวทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างแท้จริง ลำดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ลำดับสุดท้ายแต่ยังอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารที่มองเห็นความสำคัญและความสามารถของบุคลากรรายบุคคล และสามารถให้งานแนะแนวทางงานที่บุคลากรนั้น ๆ มีความเชี่ยวชาญตามงานที่มอบหมายให้ จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 พบว่าในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และยังมีบางด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อยู่ที่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ซึ่งมีความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งมีสวัสดิการและความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 เป็นเขตการทำงานที่มีความอำนวยความสะดวกที่พร้อม จึงทำให้ไม่มีข้อเปรียบเทียบมากนัก เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดประสิทธิผลมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูชาติ ขอบชื่นชมและเน่งน้อย ชูนิกร ที่จัดทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด เนื่องจากครูทุกคนมีความคิดตรงกันว่าการทำงานเป็นการทำงานเพื่อสังคมและเป็นงานที่เสียสละอย่างยิ่งเมื่อตอบแบบสอบถามในการช่วยและมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะทำให้ผลของการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก ลำดับต่อมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมโดยส่วนใหญ่ ครูจะมีชีวิตความเป็นครูตลอดเวลา เพราะในการทำงานไม่ได้แบ่งเป็นช่วงเวลาที่ตายตัวจะต้องมีงานตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งการทำงานในเวลาเย็นหรือเวลาวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หรือแม้กระทั่งงานเร่งด่วนที่เกิดจากการงานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ซึ่งทำให้การทำงานไม่มีเวลาที่แน่นอน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ลำดับต่อมาคือ ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน การทำงานจะต้องมีชีวิตที่เกี่ยวกับกับ

คนในองค์กรอยู่เสมอ เพราะการทำงานจะมีสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับคน ในองค์กรตลอดเวลา ลำดับต่อมา ด้านการบูรณาการ ทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ในการทำงานใน องค์กรที่อยู่ด้วยกันเป็นสังคมจะมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และอยู่กันเป็นพี่เป็นน้อง รวมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน จึงทำให้การบูรณาการทางสังคมมีความ จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในการทำงาน ด้านต่อมาคือด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เพราะการทำงานของคน ไม่ว่าจะเป็นการสอน การ อบรม จำเป็นต้องให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อ การทำงาน และเป็นที่ที่มีความเงียบเพื่อก่อให้เกิดสมาธิ ในการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ลำดับต่อมา โอกาสในการใช้และ พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ด้านเป็นด้านที่ ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงและโรงเรียนเพื่อเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้มีความสามารถมากขึ้น โดยเป็นการพัฒนา ตามความสนใจของตนเองและความถนัดในแต่ละด้าน ของตัวเอง เพื่อนำมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นร่วมงานและ นักเรียน ลำดับรองสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน เนื่องจากครูคืองานราชการ ย่อมมี ความมั่นคงในอาชีพอยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามจึงไม่ ค่อยให้ความสำคัญมากนักกับด้านนี้ แต่จะเล็งเห็นว่า ความก้าวหน้ามีอยู่ในการทำงานคือ เป็นผู้บริหารในสาย งานนี้ ด้านสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ เพียงพอและเป็นธรรม ครูเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและไม่ เป็นเวลา แต่ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่สมเหตุสมผล เท่าที่ควร โดยเฉพาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ที่มีค่าใช้จ่ายหรือค่าครองชีพที่สูงแต่ค่าตอบแทนได้ไม่เท่าที่ควรจะเป็น ผู้ตอบ แบบสอบถามจึงให้ด้านนี้อยู่ในลำดับท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ครั้งนี้ ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน กระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยกว่าด้าน อื่น ๆ ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้าน ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม มี ค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยขอ เสนอแนะต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรพัฒนา ตนเองโดยการเข้ารับการอบรมในด้านการใช้เทคนิคการ นำเสนอแนวคิดและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในแก่ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้สร้างกระบวนการคิดเพื่อต่อ ยอดในกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และผู้บริหารควร ตระหนักถึงองค์ความรู้ที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดให้แก่ บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของด้าน ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการหรือกองทุนที่สามารถ รองรับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตร หรือ กองทุนกู้ยืม อื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรที่มีความจำเป็นมีสิทธิได้กู้ยืม หรือ สวัสดิการอื่น ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ บุคลากรได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต1

2. การวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1

3. การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1

4. การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1

5. การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ครูส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด, 2552), 1.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2552).การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561.กรุงเทพมหานคร.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 20 (กรุงเทพฯ :
สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554), 2.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,สรุปผลการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : หจก.วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2552),
คำนำ.

Barnard, Chester I. (1996). Organization and Management. Cambridge: Harvard University Press.

Bernard M. Bass, “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership,” European
Journal of Word and Organization Psychology 8, I(January 1999) : 9-10.

Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, Improving Organizational Effectiveness through transformation leadership,
(Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 3-4.

Best, John W. (1977X. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational administration, (Belmont: Wadsworth, 2004), 31-35.

Krejcie Robert V. and Morgan Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, “Journal for
Education and Psychological Measurement”

Likert, Rensis. (1956). The Human Organization. New York: McGraw-Hill Book Company.

Locke, Edwin A.(1976) “The Nature and Causes of Job Satisfaction” in Handbook of industrial and Organization
Psychology. Chicago.

Richard E. Walton, The Quality of Working Life, (New York : John Wesley & Sons, 1975), 91-104. Fred C.
Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational administration, (Belmont: Wadsworth, 2004), 31-35.

Richard E. Walton, The Quality of Working Life, (New York : John Wesley & Sons, 1975), 91-104.