

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ

The Relationship Between the Competence of the School Administrators and the Quality of Work Life of Teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. North Krungthon Group

¹วิกานดา จิรพุทธร และ ²มัทนา วังถนอมศักดิ์

¹Wikanda Jiraphutthakorn and ²Mattana Wangthanomsak

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand.

¹E-mail: krnunui.gd@gmail.com, ²nong_sunshine@yahoo.com

Received October 21, 2022; Revised November 12, 2022; Accepted January 7, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของคาสซิโอ เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 76 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ เปลี่ยนแปลงทันการณ์ ใช้นวัตกรรมทำงาน กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ คิดไปข้างหน้า และเห็นคุณค่าในตัวเอง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีสุขภาวะที่ดี และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This article aimed to study (1) competencies of school administrator (2) quality of work life of teacher (3) the relationship between competencies of school administrator and quality of work life of teacher. the sample was 76 schools under Bangkok Metropolitan Administration Northern Krungthong Group. The instrument for collecting data was a opinionnaire. Analysis data using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research results were found as follows;

1. Competencies of school administrator as a whole and each aspect were at a high level.
2. Quality of work life of teacher as a whole and each aspect were at a high level.
3. The relationship between competencies of school administrator and quality of work life of teacher were high correlation, with significantly at .01

Findings from this research It can be used as a basis for developing guidelines for enhancing the competency of school administrators. and to provide information for school administrators to use as a guideline for developing and raising the quality of working life of teachers.

Keywords: Competencies of school administrator; Quality of work life of teacher; School under Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยอยู่ในห้วงช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายประการที่สังคมมานับ สิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาประการแรก คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า กำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555) เมื่อพิจารณาจากกรอบตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575) และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556 - 2560) ที่ผ่านมามีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุง ได้แก่ 1) กำหนดกรอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และบทบาทการกำหนดสมรรถนะ 2) กำหนดคุณสมบัติและความสามารถเฉพาะตำแหน่งให้มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง 3) พัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ 4) บริหารเส้นทางอาชีพให้มีความชัดเจนเหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น 5) เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะเพื่อสร้างเสริมความสมดุลและความสุขในการทำงาน (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561) และจากการศึกษาตัวชี้วัดด้านการศึกษา ในสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2563 ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาของไทยว่า ควรพิจารณาบทบาทวาระบนทศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยตั้งต้นของคุณภาพการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ ครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ประกอบกับในการดำเนินงานในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญในการบริหาร คือ บุคลากรทางการศึกษา หรือครูที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรง ซึ่งปัญหาคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งนั้นมาจากคุณภาพชีวิตของครู เพราะครูถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง โดยคนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้น

มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT analysis) พบว่า ระบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครยังไม่เป็นระบบ และการบริหารจัดการงบประมาณไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โครงสร้างการบริหารมีหลายระดับทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ และการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพน้อย ส่งผลต่อการสื่อสารเชิงรุก ทำให้การบูรณาการด้านการจัดการศึกษาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งในด้านการดำเนินงานเป็นทีม กลไกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำหรับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอน ทำให้การส่งเสริมประสบการณ์ความเชี่ยวชาญยังขาดความต่อเนื่อง โดยครูไม่สามารถเลือกโครงการอบรมตามความสนใจของตนเอง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) ซึ่งจากการวัดผลหัวข้อความปลอดภัยส่วนบุคคลซึ่งหมายถึงการรักษาความปลอดภัยจากเหตุอาชญากรรม พบว่า ได้รับคะแนน ในด้านนี้น้อยที่สุด สถิติฐานความผิดคดีอาญาที่เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร นับรวมเฉพาะจำนวนคดีความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ และคดีในฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน มีคดีที่เกิดขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 12,614 คดี คิดเป็นอัตราการเกิดอาชญากรรมเท่ากับ 221.6 คดี ต่อแสนประชากรซึ่งถือว่าสถิติการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครยังคงอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร พบถึง 85 จุด (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2563)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยปัจจัยสำคัญ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีส่วนสำคัญในการบริหารทั้งในส่วน of สถานศึกษาและกำลังคน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะสูงจะส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย สำหรับบทความนี้นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ส่วน ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู และ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ of ผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะ of ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ of ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องสมรรถนะ of ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ of ผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถ ความรู้ และทักษะเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่องค์กรหรือระดับผู้บริหาร ควรพิจารณาดำเนินการด้วย ก็คือ “สมรรถนะ” แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เสนอแนวคิด สมรรถนะเป็นคนแรก เขาได้อธิบายสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขา น้ำแข็ง

อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า และฝึกฝน ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ของตนเอง รวมถึงบทบาทที่แสดงออกในสังคม นับเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก

แนวคิดสมรรถนะ สามารถนำไปใช้ในการบริหารคนและองค์การได้อย่างกว้างขวาง และยังสามารถทำให้องค์การบรรลุผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้โดยการดึงศักยภาพของพนักงานในองค์การ การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สมรรถนะ ดังนี้ 1. เห็นคุณค่าในตัวคน (value people) 2. สร้างสรรค์ความร่วมมือ (collaboration) 3. คิดไปข้างหน้า (forward thinking) 4. กล้าตัดสินใจ (making decision) 5. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ (Change) 6. ใช้นวัตกรรมทำงาน (Process Innovation) 7. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (promoting innovative thinking /non-technology)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ประสพการณ์ รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อ ที่จะสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่และนำมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องคำนึงเป็นอย่างมาก หากผู้บริหารมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารองค์การและกำลังคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

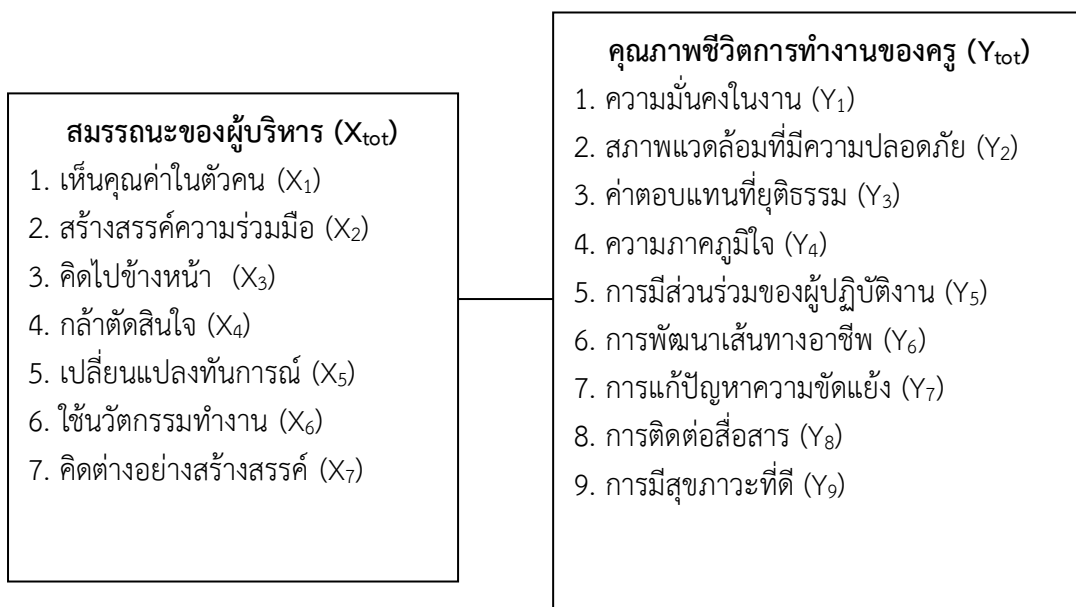
ในการบริหารจัดการองค์การต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จได้ด้วยดี คือ ตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่ง และบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นหลักที่ทุกองค์การต้องเสริมสร้าง หรือแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและปฏิบัติงานกับองค์การได้นาน

คาสซิโอ (Cascio, 2006) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เงื่อนไขขององค์การและแนวทางการปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพภายในองค์การการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มองว่าองค์การตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์อย่างครบถ้วน และได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ประการดังนี้ 1. ความมั่นคงในงาน (job security) 2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (a safe environment) 3. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (equitable compensation) 4. ความภาคภูมิใจ (pride) 5. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน (employee participation) 6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (career development) 7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) 8. การติดต่อสื่อสาร (communication) 9. การมีสุขภาวะที่ดี (wellness)

จากข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ตลอดจนกระบวนการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและช่วยเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร, 2564) และคุณภาพชีวิตการทำงานครู ตามแนวคิดของคาสซิโอ (Cascio, 2006) มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non experimental case study design)

ประชากร คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 91 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานครจำนวน 76 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) แล้วจำแนกตามสำนักงานเขต

ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ตามแนวความคิดของคาสซิโอ (Cascio) โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยพิจารณาค่า IOC (index of item objective congruence) มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 15 แห่ง สถานศึกษาระดับ 2 ชุด รวมเป็นจำนวน 30 ฉบับ หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.969 จัดเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามสถานศึกษาแต่ละแห่ง และแบบออนไลน์ โดยการส่ง Google Form ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือมัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best, 1983)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (X_{tot})

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ เปลี่ยนแปลงทัศนการณ์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.43) ใช้นวัตกรรมทำงาน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.28) กล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.42) สร้างสรรค์ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.35) คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.33) คิดไปข้างหน้า ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.45) และเห็นคุณค่าในตัวเอง ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.28-0.45 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_{tot})

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความมั่นคงในงาน	4.33	0.42	มาก
2	สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย	4.15	0.43	มาก
3	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.87	0.41	มาก
4	ความภาคภูมิใจ	4.26	0.39	มาก
5	การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	4.12	0.44	มาก
6	การพัฒนาเส้นทางอาชีพ	4.19	0.43	มาก
7	การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.16	0.38	มาก
8	การติดต่อสื่อสาร	4.11	0.42	มาก
9	การมีสุขภาวะที่ดี	4.10	0.38	มาก
	รวม	4.15	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.42) ความภาคภูมิใจ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.39) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.43) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.43) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.42) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.44) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.38) การมีสุขภาวะที่ดี ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.38) และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.38-0.44 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังตารางที่ 3

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เห็นคุณค่าในตัวเอง (X_1)	3.95	0.40	มาก

264 | ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

2	สร้างสรรค์ความร่วมมือ (X ₂)	4.06	0.35	มาก
3	คิดไปข้างหน้า (X ₃)	4.02	0.45	มาก
4	กล้าตัดสินใจ (X ₄)	4.09	0.42	มาก
5	เปลี่ยนแปลงพันการณ (X ₅)	4.17	0.43	มาก
6	ใช้นวัตกรรมทำงาน (X ₆)	4.10	0.28	มาก
7	คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ (X ₇)	4.05	0.33	มาก
	รวม (X _{tot})	4.07	0.28	มาก

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y _{tot}
X ₁	.568**	.458**	.165	.120	.531**	.393**	.395**	.551**	.526**	.665**
X ₂	.260*	.199	.017	.012	.261*	.272*	.249*	.348**	.066	.303*
X ₃	.505**	.411**	.138	.146	.534**	.427**	.407**	.686**	.436**	.630**
X ₄	.620**	.501**	.239*	.194	.462**	.470**	.442**	.550**	.591**	.686**
X ₅	.556**	.387**	.047	.041	.502**	.377**	.383**	.579**	.503**	.607**
X ₆	.390**	.359**	.304*	.004	.372**	.520**	.392**	.372**	.324**	.559**
X ₇	.443**	.209	.065	.185	.422**	.373**	.205	.498**	.437**	.487**
X _{tot}	.658**	.503**	.183	.142	.607**	.546**	.487**	.704**	.573**	.774**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง (r_{xy}=.774**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X₁-X₇) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน (Y₁-Y₉) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคิดไปข้างหน้า (X₃) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการติดต่อสื่อสาร (Y₈) สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}=.686**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานทั้งในส่วนของการศึกษาและกำลังคน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจทันต่อสถานการณ์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึง

จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร ศรีอนันต์ (2561) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารมีความจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า ความสามารถในการทำงานต่างๆ เหล่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564-2569) โดยมีจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู ความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนยกย่อง และผดุงเกียรติครู ปรับปรุงระบบงานในการบริหารจัดการเป็นระบบที่มีความคล่องตัวมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ สามารถแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร ในบางสำนักงานเขตมีที่ตั้งติดชานเมือง ปริมาณพล อาจส่งผลให้มีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าในเขตกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ครูมีปัญหาทางด้านค่าตอบแทนน้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอันธิกา บุญเลิศ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากครูส่วนใหญ่มีงานที่เน้นประโยชน์ต่อสังคม เน้นการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน สังคม และชุมชน ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความเป็นอิสระและความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงได้ใช้ความสามารถตรงกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งสภาพทั่วไปทางกายภาพของที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมต่อสุขภาพอนามัย และสอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยมีจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา และมีจุดเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ มีการบริหารจัดการให้หน่วยงานทุกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้างระบบสวัสดิการสวัสดิภาพ และความปลอดภัยให้เหมาะสมตามบริบทของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งให้ยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน องค์กรบุคคล และบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมากตาม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างสรรค์ความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และ สร้างขวัญกำลังใจภายใต้การบริหารของตน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามแผนที่กำหนดไว้จนบรรลุวัตถุประสงค์และครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับอันธิกา บุญเลิศ (2562) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับทักษะการบริหารการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานผ่านกระบวนการร่วมมือและประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางการบริหารให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพที่สุด หากผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการบริหารที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนดีตามไปด้วยสอดคล้องกับ อภิชาติ นิลาภย์ (2556) พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารยึดถือจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอุดมการณ์ อุทิศความสุขส่วนตน มุ่งมั่นในการทำงานปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงและได้บริหารงานในด้านต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งยึดถือและนำแนวความคิดสมรรถนะผู้บริหารข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเป็นแผนภาพ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า		กระบวนการ		ผลผลิต
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 1. เห็นคุณค่าในตัวเอง 2. สร้างสรรค์ความร่วมมือ 3. คิดไปข้างหน้า 4. กล้าตัดสินใจ 5. เปลี่ยนแปลงทันการณ์ 6. ใช้นวัตกรรมทำงาน 7. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์	→	การบริหารจัดการ - การจัดการเรียนการสอน - โครงสร้างการบริหาร	→	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 1. ความมั่นคงในงาน 2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย 3. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 5. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 6. การติดต่อสื่อสาร 7. การมีสุขภาวะที่ดี

แผนภาพที่ 2 แบบจำลองความสัมพันธ์ของตัวแปร

จากแผนภาพที่ 2 แบบจำลองความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการผ่านกระบวนการตามภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน โครงสร้างการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลผลิต คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้การวิเคราะห์

การดำเนินงานและปัญหาของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และยังชี้ทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในระบบอีกด้วย

สรุป

จากการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมากตาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาสมรรถนะ ด้านเห็นคุณค่าในตัวเอง โดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงาน การส่งเสริมพัฒนาความสามารถ รวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ
2. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจัดสรรค่าตอบแทน พิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่เกินเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยค่าตอบแทนต้องยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีวิธีการประเมินผลงานเชิงประจักษ์ แทนการพิจารณาจากการทำเอกสาร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านต่าง ๆ ได้แก่ เห็นคุณค่าในตัวเองสร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดไปข้างหน้า กล้าตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงทัศนการณ์ ใช้นวัตกรรมทำงาน และคิดต่างอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และแนวทางการส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2564). ภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 486-500.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2561). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 14-24.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). *แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569)*. กรุงเทพฯ: ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). *รายงานข้อมูลการย้ายสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองการเจ้าหน้าที่.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร. (2564). สมรรถนะประจำผู้บริหารกรุงเทพมหานคร. ใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร, *รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 11/2563*, (หน้า 14-16). กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลัง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2563). *แผนปฏิบัติการข้าราชการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ.2565*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล.
- อภิชาติ นิลาภย์. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ บางพลัด. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(1), 1-12..
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 441-454.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work life Profits*. New York: McGraw Hill.
- Best, J. W. (1983). *Research in Education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 57-83.