

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1

The Relationship Between Transformational Leadership of Principals and
Teachers' Quality of Work Life under Nakhon Sawan Primary
Educational Service Area Office 1

¹ภาวศุทธิ์ คติศิริกัญชร, ²สารทร ทรัพย์รวงทอง และ ³สุพัฒนา หอมบุปผา

¹Phavasut Khatisirikunchon, ²Satorn Subruangthong and ³Supattana Hombubpha

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand.

E-mail: ¹pha.view@gmail.com, ²satorn.s@nsru.ac.th and ³supattana.h@nsru.ac.th

Received August 5, 2024; Revised September 3, 2024; Accepted October 9, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of transformational leadership of principals, 2) study the level of teachers' quality of work life, and 3) the relationship between transformational leadership of principals and teachers' quality of work life. The sample consisted

of 285 teachers obtained by multi - stage sampling. The research instruments was a questionnaire. The statistical for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings were as follow:- 1) The overall level of the transformational leadership of principals was at a high level. 2) The overall level of the teachers' quality of work life was at a high level. 3) The relationship between transformational leadership of principals and teachers' quality of work life in overall was the positive relationship with a high level at statistically significance level of .01 level. Findings from this research It can be used as a basis for developing guidelines for enhancing the transformational leadership of principals. and to provide information for school administrators to use as a guideline for developing and raising the teachers' quality of work life.

Keywords: Transformational Leadership; Teachers' Quality of Work Life; Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของคน ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย ด้วยหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับที่มีมาตรฐาน ด้วยรูปแบบและช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับพัฒนาการของช่วงวัย สื่อการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดรูปแบบ เวลา และสถานที่ และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนทุกกลุ่มเป้าหมาย แหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและ ชุมชนที่มีคุณภาพ สนองความต้องการและความสนใจในการศึกษา เรียนรู้ และระบบการวัดและประเมินผลที่ ยืดหยุ่น เหมาะสม พร้อมด้วยระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตาม มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพในโลกศตวรรษที่ 21 และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของไทยตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเป้าหมายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์พร้อมไปด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ปกติสุข เพื่อให้เป็นการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้นั้น จึงต้องจัดการศึกษา จะต้องเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยหลักสูตร และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตของตนเองและร่วมกับผู้อื่นได้เป็นปกติสุข

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกลไกใน การขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยจะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้ได้ ต้องนำการเปลี่ยนแปลง มาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่ครูด้วย ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่เป็นหัวใจสำคัญในสถานศึกษา

หากครุมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้เด็กมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี หากครุมีปัญหาที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีปัญหาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่กันไประหว่างการพัฒนาความรู้ของครูและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู (ผกามาส หอมกระจุก, 2559) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคุณครู คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรบ้าง ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งเกี่ยวข้องกับงานและชีวิตส่วนตัวที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนภัทร เทพสถิต, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เสริมสร้างแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในการดำเนินงาน โดยพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดแผนและบริหารอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและพัฒนา การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผลการดำเนินงานพบปัญหาและอุปสรรค คือ สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความชอบ และเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่ง ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการดำเนินงาน ยังไม่ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและแผนในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ และยังไม่ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรมีการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครุมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลต่อโรงเรียนและผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Bass, & Avolio (1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสนใจ มุ่งมองใหม่ๆ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้ที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ตามมองการณ์ไกล นำไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำจะมีความท้าทาย และจะนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสนับสนุนให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการแนะนำ ให้คำปรึกษา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

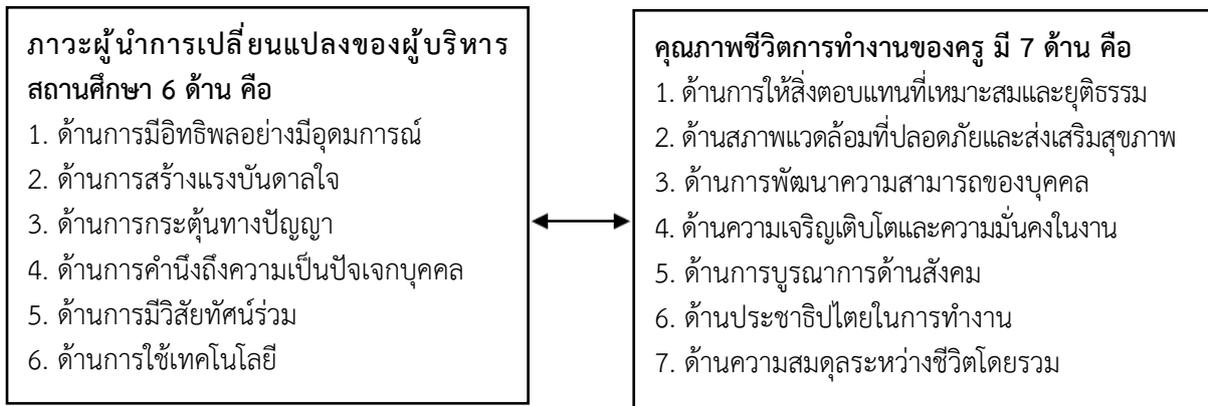
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

“ครู” เป็นทรัพยากรที่มีค่าของสถานศึกษา และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับครู Delamotte, & Takezawa (1984) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานและความเอื้ออาทรต่อกัน Schermerhorn, Hunt, & Osborn (1996) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจที่ทำให้มีความพอใจในงานสูง มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น และมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และ 8) ความสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่องค์กรดำเนินงานไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการมีคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจากนักทฤษฎีและนักวิชาการ จำนวน 20 ท่าน พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ขึ้นไป มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจากนักทฤษฎีและนักวิชาการ จำนวน 20 ท่าน พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ขึ้นไป มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 1,075 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเชิงขั้วและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครสวรรค์ อำเภอโกรกพระ อำเภอชุมแสง อำเภอเก้าเลี้ยว และอำเภอ พยุหะคีรี จากนั้นสุ่มแบบอย่างง่าย โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales)

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ จากนั้นสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิด นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบ พิจารณา

เนื้อหาเพื่อให้มีความถูกต้องและความชัดเจน โดยนำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าความดัชนีมีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จากนั้นส่งหนังสือและแบบสอบถาม (Google Form) ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านช่องทาง My office ของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู เมื่อได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ เป็นรายชื่อแล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จากนั้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามวิธีของครอนบาค สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) และต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ด้าน	รายการ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	0.58	มาก	5
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.50	มาก	1
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.59	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.65	มาก	6
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.66	มาก	4
6	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.40	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.37	0.52	มาก	

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์

เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) และต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่

ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

ด้าน	รายการ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.21	0.65	มาก	7
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.34	0.44	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.47	0.47	มาก	1
4	ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	4.38	0.63	มาก	2
5	ด้านการบูรณาการด้านสังคม	4.25	0.64	มาก	6
6	ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	4.35	0.62	มาก	3
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม	4.29	0.57	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.33	0.50	มาก	

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r_{xy} = 0.76$) รองลงมา คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($r_{xy} = 0.70$) และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r_{xy} = 0.52$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	X _{total}	Y _{total}
X ₁	1.00														
X ₂	.81**	1.00													
X ₃	.78**	.76**	1.00												
X ₄	.64**	.62**	.67**	1.00											
X ₅	.75**	.72**	.77**	.64**	1.00										
X ₆	.77**	.75**	.79**	.67**	.79**	1.00									
Y ₁	.65**	.61**	.64**	.48**	.65**	.67**	1.00								
Y ₂	.69**	.63**	.67**	.61**	.69**	.72**	.68**	1.00							
Y ₃	.51**	.43**	.43**	.43**	.44**	.53**	.65**	.63**	1.00						
Y ₄	.62**	.53**	.56**	.43**	.53**	.61**	.82**	.71**	.81**	1.00					
Y ₅	.54**	.51**	.50**	.36**	.51**	.57**	.82**	.66**	.63**	.81**	1.00				
Y ₆	.61**	.53**	.56**	.52**	.53**	.62**	.74**	.62**	.74**	.88**	.71**	1.00			
Y ₇	.58**	.51**	.56**	.43**	.56**	.60**	.68**	.64**	.74**	.77**	.63**	.72**	1.00		
X _{total}	.90**	.87**	.90**	.81**	.89**	.91**	.70**	.76**	.52**	.62**	.56**	.64**	.61**	1.00	
Y _{total}	.68**	.61**	.64**	.53**	.64**	.71**	.89**	.80**	.84**	.95**	.87**	.89**	.84**	.72**	1.00

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

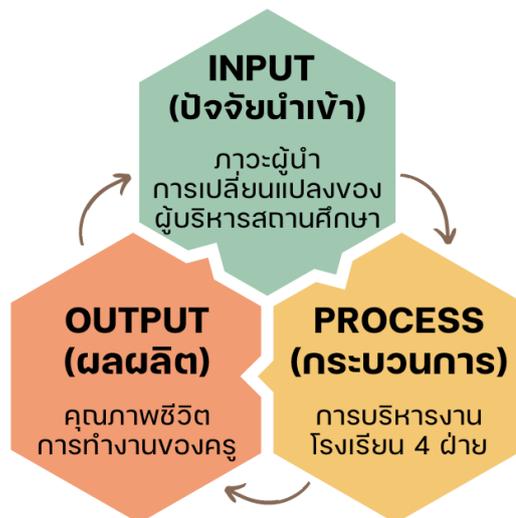
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ ต้องมีการยกระดับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู โดยจงใจให้ครูมองการณ์ไกล ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่สิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาได้ประโยชน์ นอกจากนี้ต้องมีการกระตุ้นให้ครูได้แสดงความสามารถ และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และภารกิจของสถานศึกษา อีกทั้งต้องสร้างความผูกพันและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกิจ เกษม (2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุญญาพร ชาญธนวัฒน์กุล (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ รวมถึงมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในสถานศึกษา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อีกทั้งจะทำให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตรา อุ่นใจ (2565) พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ญฐิณี มณีวรรณ (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สีนาด อานามนารถ (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ดังนี้ ปัจจัยนำเข้า คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการผ่านกระบวนการบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่าย นำไปสู่ผลผลิต คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องทำงานร่วมกัน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง จึงอาจจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ทฤษฎีระบบ ทำให้เห็นว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นทุกส่วนมีส่วนสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบทั้งหมด ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ดียิ่งขึ้น ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน และต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน และต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับตนเองและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการศึกษาและวิเคราะห์ครูเป็นรายบุคคล ซึ่งต้องทำความรู้จักครูให้มากขึ้น มีการดูแลเอาใจใส่ครูอย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความสามารถ รวมถึงการให้คำปรึกษา พร้อมให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูทุกคน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้กำลังใจครู และชื่นชมครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของครู จัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่ครบถ้วนสำหรับการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งจะทำให้ครูได้รับเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้นตามศักยภาพ ตลอดจนการสนับสนุนให้มีสวัสดิการของสถานศึกษา เช่น สวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืมฉุกเฉิน สวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาหนี้สินครู เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงปัจจัยทางด้านการเงินและดำรงชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานของสังคม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถและศักยภาพของตนในด้านต่าง ๆ นั้น ออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมและพัฒนาครูให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตัวครูให้เกิดขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้ครู

สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการฝึกอบรมครูให้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หรือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความสามารถของครู

เอกสารอ้างอิง

- เกวลี ตรีกุลสุทธรทรัพย์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 23(2), 85-95.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 282-292.
- ชำนาญ คำปัญญาสินชัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พุทธนิศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบาน*, 17(1), 43-52.
- ฉิมมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 175-194.
- ทิพย์รักษ์ รักษาสิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(4), 31-47.
- ธนภัทร เทพสถิต. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 241-256.
- ภูวิศ สิงสีดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(85), 97-109.
- มาลัย แสงสว่าง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 126-138.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. (2566). *การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตุลาคม 2565 - มิถุนายน 2566)*. สืบค้นจาก <https://www.nsw1.go.th/index.php/2022-05-19-15-44-45/2022-05-19-15-49-45/966-2023-06-29-13-06-13>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน

กราฟฟิก.

- สุธิตา ทับจาก. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารวิจัยศึกษาศาสตร์*, 16(44), 166-179.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage Publication.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life International Perspective*. Geneva: International Labor Organization.
- Fullan M. (2006). *The Development of Transformational Leaders for the Educational Decentralization*. Bangkok: Ministry of Education.
- Jantzi, D., & Leithwood, K. (1996). Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 32(4), 510-538.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1996). *Organizational Behavior*. (6th ed.). New York: Wiley.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work life. *Harvard Business Review*, 53(3), 12-16.