

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3

**The Changing Leadership of Administrators Affect Quality of Working
Life of Teachers and Educational Personnel, Office of Educational
Service Area, Sesao 1, Bangkok**

สุพรรณดา แสนบุญ , ทองฟู ศิริวงศ์,

สมพล ทุงหว่า และ ลักษมี ทุงหว่า

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Supanda Seanboon, Thongfu Siriwong

Sompon Thungwa and Laksamee Thungwa

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 6314104011@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรทั้งหมดจำนวน 597 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Cohen, Et al. (2011 : 147) ได้จำนวนทั้งสิ้น 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทาง

วันที่รับบทความ: 27 มิถุนายน 2565; วันแก้ไขบทความ 16 กรกฎาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 17 กรกฎาคม 2565

Received: June 27, 2022; Revised: July 16, 2022; Accepted: July 17, 2022

ปัญหา (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไป น้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับ การศึกษาระยะเวลาการทำงานและรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่า ประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .396 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 39.60 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.40 เกิดจากอิทธิพล ของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($Beta = 0.578$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R เท่ากับ .629) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ($Adj. R^2$ เท่ากับ .385) (F เท่ากับ 37.472) ค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ($S.E$ เท่ากับ .459) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์(-0.552) ส่วนด้านการกระตุ้น ทางปัญญา (0.345) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (0.174)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstracts

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators, Office of Secondary Educational sesao1, Bangkok 2) to study the quality of working life of teachers and educational personnel of school administrators. Source: Secondary education service area, District 1, Bangkok 3) to study the quality of life classified by personal factors of teachers and educational personnel of school administrators. Source: Secondary education service area, District 1, Bangkok 4) to study the transformational leadership affecting the quality of life of teachers and educational personnel of schools administrators. Source: Secondary education service area, District 1, Bangkok, classified by gender, status, position, educational level, age, work experience and transformational leadership of school administrators The total population of 597 people was calculated by sample size by opening the table of Cohen et al. (2011 : 147). A total of 234 persons were used. The research instrument

was a questionnaire with confidence values of 0.965 statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-way ANOVA and Multiple regression analysis. The results of the research were as follows: (1) the overall result found that teachers and educational personnel were satisfied with the changing leadership of the school administrators at a high level by sorting the average from high to low, including the aspect of taking into account the individual aspect of having an ideological influence and intellectual stimulation. (2) the quality of working life of teachers and government personnel as a whole were found satisfied with the quality of working life of government teachers and personnel, under the Bangkok Secondary Education Service Area Office, Region 1, Group 3 were at a very high level. The aspect with the highest average score was the development of human abilities, social integration, operational regulations and the aspect with a high average score value from highest to lowest, were on job progression and job security. Hygienic and safe environment with work-life balance performance in the society, appropriateness and with fair compensation (3) the quality of working life of teachers and educational personnel with different

factors such as age, education level, working period and income was significantly different at the level of 0.05, except for personal gender factors, and (4) the relationship between the changing leadership of the school administrators and the quality of working life of teachers and educational personnel was prediction R_2 was .396. It could be said that the probability of hypothesizing the factors affecting the quality of working life of teachers and educational personnel in all 4 areas was 39.60% related to the quality of working life of teachers and educational personnel. The remaining 60.40 percent was due to the influence of other variables in which the ability to predict was low the motivational aspect (Beta = 0.578), the leadership change of the school administrators was significantly at the 0.000 level, the multiple correlation coefficient (R = .629), the adjusted predictive efficiency (Adj. R_2 = .385) (F = 37.472) The prediction error (S.E = .459), with the important variables being the aspect of ideological influence (-0.552), intellectual stimulation (0.345) and individual consideration (0.174).

Keywords: Transformational Leadership; Quality of Work Life

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดการแข่งขันด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองค่านิยมวัฒนธรรมข่าวสารที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ทำให้หลายฝ่ายได้หันมาสนใจในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเพียงพอในการใช้และควบคุมเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 331-340) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้านดังต่อไปนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็ง ให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรม

ของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) นั้นเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำจะสร้างความรู้สึกร้ากายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตนเองหรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานองค์กร 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 67 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจำนวน 5,138 คน (ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนในสังกัด ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 สพม.กท 1)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลต่อโรงเรียนและผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 32 คน ครูและครูผู้ช่วย จำนวน 565 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1, 2565 : ออนไลน์)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 ประกอบด้วย ตอน 4 คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกเป็น 4 ด้าน 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้างเครื่องมือ ของ ลิเคิ์ท

- บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 66) ชนิด 5 ตัวเลือก มีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้
- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

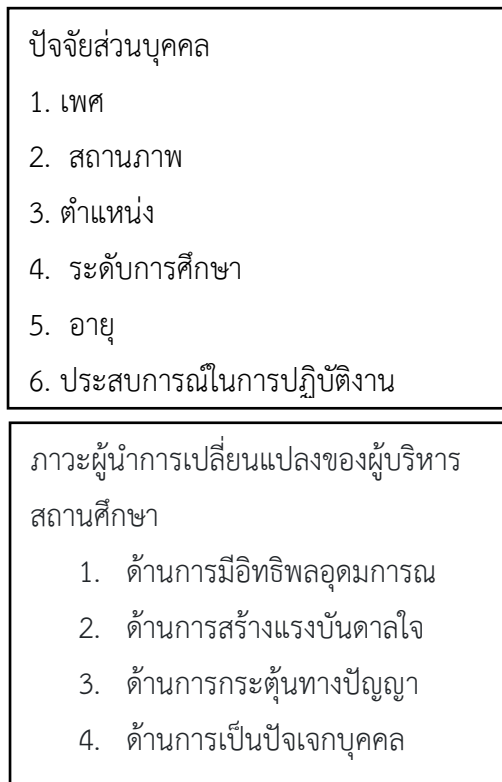
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 จำแนก 8 ด้าน ได้แก่ 1.
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3.การพัฒนา
ความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5.การบูรณาการทางสังคม 6.ระเบียบ
ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8.การปฏิบัติงานในสังคม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สร้างขึ้นตามทฤษฎีการสร้าง
เครื่องมือของ ลิเคิร์ท บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 66) ชนิด 5 ตัวเลือก มีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

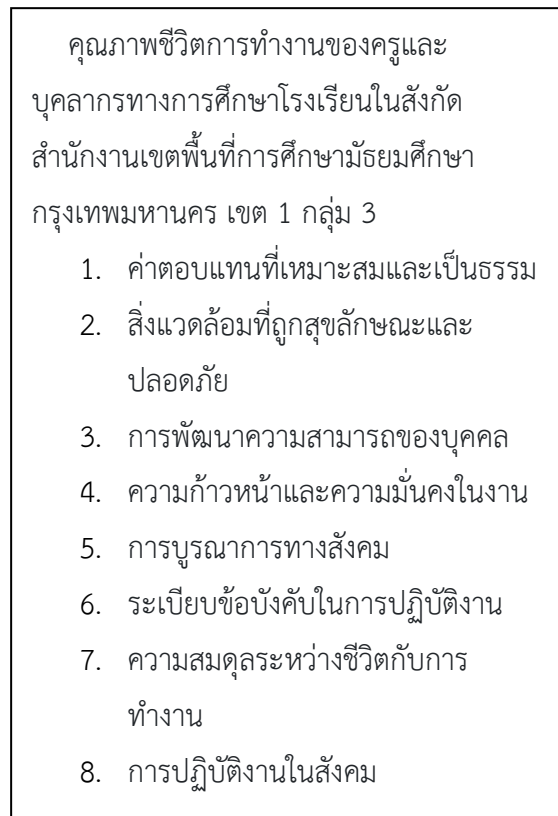
- 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ
- 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน

การบูรณาการทางสังคมและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานและรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R_2 เท่ากับ .396 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 39.60 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($Beta = 0.578$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .629) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ($Adj. R_2$ เท่ากับ .385) (F เท่ากับ 37.472) ค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ($S.E$ เท่ากับ .459) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(-0.552) ส่วนด้านการกระตุ้น ทางปัญญา (0.345) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (0.174)

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=234)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	41.90
หญิง	136	58.10
สถานภาพสมรส		
โสด	166	70.90
สมรส	65	27.8
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	3	1.3
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	2	9
ครูและครูอัตราจ้าง	200	85.5

สนับสนุนการสอน 24 10.30

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อื่น ๆ	8	3.40
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	121	51.70
สูงกว่าปริญญาตรี	113	48.30
เงินเดือนที่ได้รับ		
15,000 - 30,000 บาท	158	67.5
30,001 - 45,000 บาท	68	29.1
40,001 - 60,000 บาท	5	2.1
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 60,000 บาท	3	1.3
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	143	61.10
10-20 ปี	83	35.50
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	8	3.40

จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยม เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาคือสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ สถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตำแหน่งงานครูและครูอัตราจ้าง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 ตำแหน่งงานสนับสนุนการสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร จำนวน

2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 67.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 68 คน คนคิดเป็นร้อยละ 29.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 5 คน คนคิดเป็นร้อยละ 2.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 3 คน คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.96	0.87	มาก
2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.85	มาก
3 การกระตุ้นทางปัญญา	3.92	0.90	มาก
4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	0.97	มาก
รวม	3.97	0.87	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 4.0 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีคะแนนเฉลี่ย 3.98 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.90

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.56	0.80	มาก
2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.95	0.77	มาก
3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.38	0.70	มากที่สุด
4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.18	0.79	มาก
5 การบูรณาการทางสังคม	4.29	0.62	มากที่สุด
6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.21	0.71	มากที่สุด
7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.91	0.59	มาก
8 การปฏิบัติงานในสังคม	3.85	0.81	มาก
รวม	4.04	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ (1) การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 (2) การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 (3) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 (3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 (4) การปฏิบัติงานในสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 (5) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ด้านการสร้างแรง	0.397	0.127	0.578	3.123	0.002*	0.077	12.9
บันดาลใจ							67
ด้านการกระตุ้นทาง	0.223	0.133	0.345	1.673	0.096	0.062	16.1
ปัญญา							22
ด้านการคำนึงถึงความ	0.105	0.108	0.174	0.968	0.334	0.082	12.2
เป็นปัจเจกบุคคล							44

R= .629 R² = .396 Adj. R² = .385 S.E. = .459 F= 37.472 p-value =0.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้านปัจจัยในการทำงานพบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 1.0 แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R₂ เท่ากับ .396 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 39.60 . ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Beta = 0.578) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ .629) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R² เท่ากับ .385) (F เท่ากับ 37.472) ค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (S.E เท่ากับ .459) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(-0.552) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา (0.345) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (0.174)

สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้ $\hat{y} = 2.640 (x_1) + 0.372(x_2) + 0.397(x_3) + 0.223(x_4) + 0.105(x_5)$ และเขียนสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z\hat{y} = 0.552 + 0.578 + 0.345 + 0.174$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดการแข่งขันด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองค่านิยมวัฒนธรรมข่าวสารที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ทำให้หลายฝ่ายได้หันมาสนใจในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเพียงพอสิ่งสำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลด้านการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษาของประเทศไทยที่กำหนดเนื้อหาสาระต่างๆ ด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยจะส่งผลกระทบต่อสำคัญด้านการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของชาติเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ความมุ่งหมายและหลักการ ในมาตราที่ 6 เน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตราที่ 8 การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ มาตราที่ 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สุลล วังสินธ์ (2545 : 29) ได้อธิบายไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลาย เปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ ที่ทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สุลล พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 331-340) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

(Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็ง ให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำ ก็จะทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้ตามจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) นั้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตนหรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานขององค์การ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารและการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎหมายกำหนด ว่าด้วยนโยบาย กฎระเบียบ เกณฑ์ และมาตรฐาน ที่รัฐกำหนด เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และครอบคลุมในส่วนของ การบริหารงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสนองต่อ พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาและ แนวทางการบริหารการศึกษาตามวิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 คือ เป็นผู้นำการจัดการมัธยมศึกษา สู่คุณภาพระดับมาตรฐาน สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นอยู่ของตนเองซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973 : 20-23) องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(Quality of Working life)การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

3.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 พิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ลำดับแรก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการ กระตุ้นทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 มีการใช้หลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับบริบทขององค์กร จนส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 331-340) ได้อธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม 2.การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร ให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์ และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตาม ให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตาม ให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้ 3.การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆโดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนตามกระแส

ความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือผู้นำ หรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตนหรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 ด้วยสมการพยากรณ์พบว่า มี 2 ด้านที่ร่วมกันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยด้านที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมของผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ คิดเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนให้เข้าใจตรงกัน โดยการปลูกเร้าองค์กร ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความกระตือรือร้น เห็นถึงคุณค่าของงานที่ทำ จนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเกินที่กำหนดเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นไปตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1985 : 14, 17, 20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่กระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนา และใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และ Yukl.(1994 : 88) ได้ให้ความหมายคำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์กร โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามใช้ในการปฏิบัติตนให้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัย อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์ (2562 : 54) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประชากร ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระกับ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ สเปียร์แมน ผลการวิจัย

พบว่า (1) ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่อายุ ระยะเวลาการทำงานและรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศและระดับการศึกษาและ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยภาพรวมในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาถึงการนำองค์ความรู้ของผู้บริหารกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานของครูในสถานศึกษา
3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยการใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก
4. มีการนำงานวิจัยไปขยายโดยนำไปวิจัยในระดับที่ใหญ่ขึ้นกว่าเดิม เป็นระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- สุพล วังสินธ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. *วารสารประกันคุณภาพ*. 5, 29-30
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. (2562). วิสัยทัศน์ พันธกิจ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2565.
- แหล่งที่มา: <https://www.sesao1.go.th/about/vision.html>
- อุบลรัตน์ เขมาวุฒานนท์. (2562). *ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน*. กรณีศึกษานาคราพาณิชยไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The freePress 1985).
- Louis Cohen, Lawrence manion & Keith morriron. (2011). *Research methode in education* .Simultaneously published in the USA and Cannada.
- Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization*. (3rd ed). New Jersey, Prentice Hall International, Inc.,