

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิต
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

Relationship Model between School Administrators' Leadership and Teachers' Working
Life Quality of Primary Schools under Chiangmai Primary Educational Service
Area Office 4

วรางคณา ศิริวิทย์ , ประพัฒน์พงษ์ เสนาฤทธิ์ , โอฟ้า กาญจนากาศ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 3) เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และ 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 516 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ค่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหา

น้อย ได้ดังนี้ ด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานในองค์กร ด้านการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงานและด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

2.คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ค่าระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ครูอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การบำรุงขวัญและกำลังใจ การเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานในองค์กร และการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน

4. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 795.184 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโมเดลค่าเท่ากับ .81 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ : โมเดลความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the school administrators' leadership of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4, 2) to study the teachers' working life quality of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4, 3) to study the relationship between school administrators' leadership and teachers' working life quality of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4, and 4) to validate the relationship model between school administrators' leadership and teachers' working life quality of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office

4. The samples selected, a stratified random sampling method, were 86 primary schools, 516 executives and teachers of schools under Primary Educational Service Area Office 4. The research instrument was questionnaire. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Correlation coefficient of Pearson and confirmatory factor analysis.

The results revealed that:

1. The school administrators' leadership of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4 in the overall view was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at the high levels. The consecutive were a role model, working behavior, and work motivation respectively.

2. Teachers' working life quality of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4, in overall view, the quality of life was at a high level. And when considering each of six aspects, five aspects of teachers' working life quality were at the high levels, only one aspect found at moderate level. The consecutive were capacity development, democratic in working, participative in organization, safety environment and healthy, advancement and security, and fair wages.

3. Relationship between school administrators' leadership and teachers' working life quality of primary schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4 was positively correlated and was at a high level ($r = .753$) with statistically significant at .01 level.

4. The relationship model between school administrators' leadership and teachers' working life quality of primary schools was fit well to the empirical data, it was indicated by the value of Chi-square = 795.184 and the correlation coefficient of school administrators' leadership and teachers' working life quality was equal to 0.81 with statistically significant at .01 level.

Keywords: relationship model, leadership, quality of life, performance, primary school.

บทนำ

จากการวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549–2554) เน้นการพัฒนาคน โดยสร้างความสมดุลระหว่างทุน 3 ทุน คือ ทุนเศรษฐกิจทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อมเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน(แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10, หน้า 153-157) และการวิเคราะห์ทุนของประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาส ของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ใน 20 ปี ข้างหน้า (แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11, หน้า ฉ-ช) ยิ่งกว่านั้นในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) หรืออีก 3 ปี ข้างหน้า ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และสนับสนุนกัน 3 เสาหลัก(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ ,2556, หน้า 4) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11(พ.ศ. 2555 – 2559) ดังกล่าวข้างต้น ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคนทำงานในประเทศไทย ก็ต้องเผชิญกับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic

Community:AEC) ดังนั้น องค์ความรู้และข้อมูลด้านสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทย จึงมีความสำคัญต่อ การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรและการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว

เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้ประชากรของชาติมีคุณภาพ มีมูลค่าเพิ่มในตนและมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับชาวโลกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (กระทรวงศึกษาธิการ,2551, หน้า 2) การบริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง จะจัดและบริหารการศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญา ความคิดอ่านริเริ่มสร้างสรรค์และนำสู่การปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างได้ผล(ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2539; อัญชลี เหลืองอ่อน, 2540; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2541; เกียรติกำจร กุศล,2543; ธีระ รุญเจริญ, 2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนและชุมชนส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานมากขึ้นเมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถ มีทักษะและมี

ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540; วิโรจน์ สารรัตน์และสัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์, 2545; วิโรจน์ สารรัตน์, 2544) ดังนั้นภาวะผู้นำสามารถสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานต่างกัน ถึงแม้จะไม่เสมอไปในทำนองเดียวกันผู้นำต้องสามารถดำรงสภาพการทำงานของพนักงานให้มั่นคงโดยการสนองตอบ ต่อความต้องการส่วนบุคคลให้เขาได้ ความพึงพอใจ เพื่อที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายทั้งส่วนตัวเอง แต่ละบุคคลและให้องค์การไปสู่เป้าหมายด้วยเช่นกัน (Steers, 1991, pp.374-375) เนื่องจากการสร้างสรรคพฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน เป็นการสนับสนุน ความร่วมมือ การส่งเสริมเป้าหมาย การสร้างความไว้วางใจโดยการกระจายอำนาจ การให้ทางเลือก การมอบหมายภารกิจสำคัญ การพัฒนาขีดความสามารถ เมื่อผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ จะทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ โดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่สอดคล้องกับคุณค่า ก่อให้เกิดความสำเร็จเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการบำรุงขวัญกำลังใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป็นสิ่งผู้นำควรดำเนินการให้เกิดขึ้นในบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ

เสมอ (Kouzes และ Posner (1995; เนตรวิพัฒนา ยาวีราช, 2549, หน้า 49)

จากผลการศึกษาศาภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ แนวทางยุทธศาสตร์การบริหารการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอหางดง อำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง อำเภอแม่วาง และอำเภอ ดอยหล่อ มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ คือระดับก่อนประถมศึกษา อายุ 4-5ปี ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จากประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมถึงจากสรุปรายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหาร จัดการตามกลยุทธ์ และการถอดบทเรียน ที่พบว่า ปัญหาความเสื่อมถอยทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการสอนของครู คุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการ การศึกษา ของแต่ละสถานศึกษา และโดยเฉพาะด้านผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กนักเรียนที่ด้อยคุณภาพลง มักเป็นที่กล่าวโทษกันว่ามาจากความไม่เอาใจใส่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือความไม่มีคุณภาพของครู ซึ่งอาจเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งของปัญหาดังกล่าว แต่ไม่ใช่เหตุผลโดยตรง เนื่องจาก จะเห็นว่าการที่ครูต้องละเลยการสอนขาดความเอาใจใส่นักเรียน จัดการเรียน

การสอนได้ไม่เต็มที่ ล้วนแล้วแต่มีปัจจัยอื่นสนับสนุนให้ครูประพฤติเช่นนั้น ปัจจัยสำคัญที่เห็นได้ชัด คือ การต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัวในสภาวะเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง ถ้าพึ่งรายได้อันน้อยนิดแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจเพียงพอต่อรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละเดือน การขาดขวัญกำลังใจไม่ได้รับการยกย่องและไม่ได้รับการยอมรับสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ หากสามารถทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูดีขึ้นด้วย เมื่อครูทำงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องพะวงกับปัญหาส่วนตัว ผลดีที่จะเกิดขึ้นโดยตรง คือ สถานศึกษาจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถสร้างสรรค์งานให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพเช่นกัน (พงศพัทธ์ ไชยวัฒน์, 2553; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4, 2553ก, 2553ข, 2555ก, 2555ข; เบญจมาภรณ์ พัฒนพงศา, 2553, บทคัดย่อ) ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจะเป็นเงื่อนไขเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงาน ถ้าหากได้รับค่าจ้างในอัตราสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งเสริมสุขภาพ ให้แก่บุคลากรในองค์กร มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความสุข และต้องการอยู่ในองค์กร และพัฒนาองค์กรให้

ก้าวหน้า ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญต่องานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การขยายความสามารถ การนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ รวมทั้งการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานให้ก้าวหน้าตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารองค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ในรูปแบบที่หลากหลาย ให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคน คือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (วิชัย จันทวงศ์, 2547, หน้า 7-12, หน้า 75) นอกจากนี้จากผลการศึกษาปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาของ พศิน แดงจวง และคณะ (2551, หน้า 18-20) พบว่าเกิดจากระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ขาดเอกภาพอย่างแท้จริง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การพัฒนาของโรงเรียนอาจเกิดปัญหาอยู่บ้างทั้งนี้ก็เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองอยู่เสมอให้เป็นไปตามกระแสวัฒนธรรม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ไม่มั่นคง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญและ

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ทั้งนี้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณจะดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับรูปแบบความสัมพันธ์ (relationship model) ในการนำและการใช้ภาวะผู้นำเพื่อเป็นแรงดลใจให้ครุมีความคิดริเริ่มและพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 เพราะคุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานศักยภาพของมนุษย์ การที่ครุมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้ดีขึ้นเช่นกันและเพื่อให้ทราบข้อค้นพบเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครุให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

3. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4

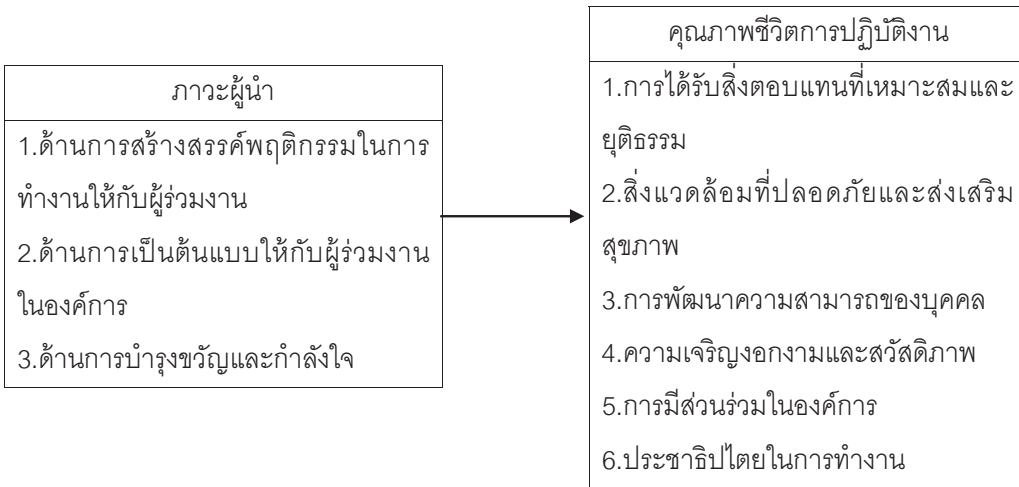
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยสรุปได้จากแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



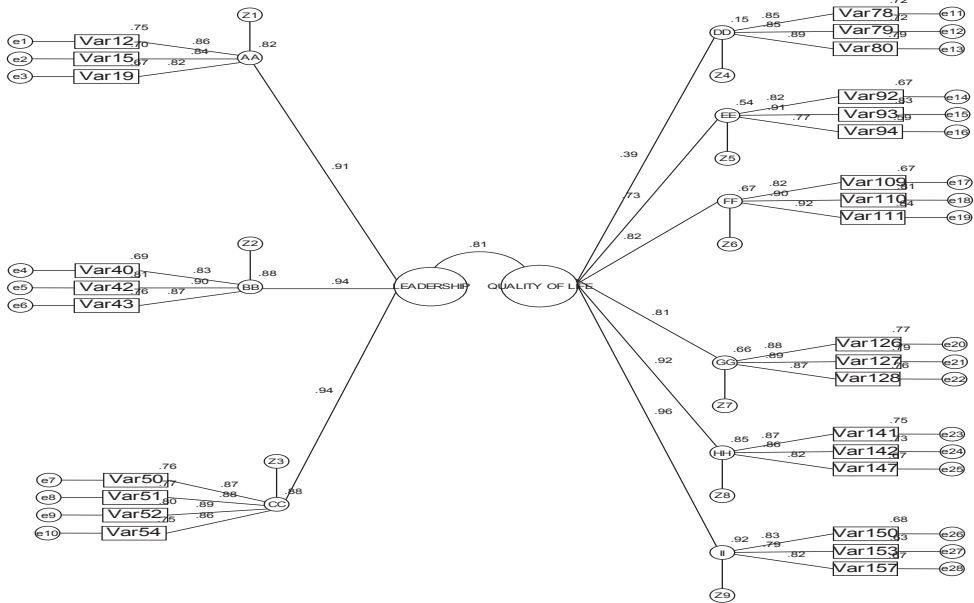
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำนวน 108 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอสันป่าตอง อำเภอหางดง อำเภอสารภี อำเภอแม่วางและอำเภอดอยหล่อ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกนและ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 4 คน รวมโรงเรียนละ 6 คน ผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น

516 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 162 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัย

MODEL RELATION LEADERSHIP-QUALITY OF LIFE(MODEL FIT)
Chi-square =795.184 P-value =.000 df. =340 N=516 CMIN/df =2.339
NFI =.937 CFI =.963 GFI =.902 AGFI =.883 RMSEA =.051



สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.ภาพ ะ ผู้นำ ข อง ผู้ บ ริ ห า ร
สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)
แบ่งเป็น

1.1 การเป็นต้นแบบให้กับ
ผู้ร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.26)

1.2 การสร้างสรรค์พฤติกรรมใน
การทำงานให้กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.25$)

1.3 การบำรุงขวัญและกำลังใจ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$)

2.คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 4 โดยรวมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) แบ่งเป็น

2.1 การพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

2.2 ประชาธิปไตยในการ
ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

2.3 การมีส่วนร่วมในองค์กร
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

2.4 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

2.4 ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

2.6 การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครู คือ

- ด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ ($r_{xy} = .737$)

- ด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานในองค์กร ($r_{xy} = .718$)

- ด้านการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน ($r_{xy} = .703$)

3.2 ด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ

- ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($r_{xy} = .775$)

- ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ($r_{xy} = .722$)

- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r_{xy} = .694$)

- ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ ($r_{xy} = .666$)

- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r_{xy} = .616$) และ

- ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($r_{xy} = .299$) อยู่ในระดับต่ำ

4. โมเดลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 795.184 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโมเดลมีค่าเท่ากับ .81 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 และสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.จากการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ค่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย เพื่อที่จะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ระบบที่ทำให้ครูและนักเรียนได้เรียนอย่างดีที่สุด เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการให้ทางเลือก การมอบหมายภารกิจสำคัญ การพัฒนาขีดความสามารถตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจในการสร้างสรรค์คุณภาพที่ดีที่สุดให้กับโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นไป ด้วยความเต็มใจ มีความศรัทธา เชื่อใจไว้วางใจกัน และมีความพึงพอใจในงานเพื่อความสำเร็จที่ดี ของนักเรียน สอดคล้องกับวิชัช จันทวงศ์(2547, หน้า 144-146) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุขสันต์ จันลาวงค์(2552, หน้า 89-92) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสามขนาด มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือเห็นด้วยในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องของความขยันกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเต็มใจและเสียสละในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass และ Avolio (1990) ที่เสนอว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่า ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ที่กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้สร้างตัวอย่างโดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่ สอดคล้องกับคุณค่า ก่อให้เกิดความสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin(1992) ที่กล่าวว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง

ให้เป็นผู้นำในการบริหารองค์การ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ค่าระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตภายใต้สุขภาพกายและจิตใจที่สมบูรณ์ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี อยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเข้าใจว่าคุณภาพชีวิตเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ตามองค์ประกอบการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ สอดคล้องกับเชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนิตพร บุญหนัก(2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี อยู่ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ได้ใช้ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ยังมีความโดดเด่นในด้านการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานจะพยายาม ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ ต้องการ เลียนแบบผู้นำ สอดคล้องกับทิวากรณ์ มุทะ จันทร (2550, หน้า 120-121) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญของครูในเขต พื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับขวัญ ของครูในภาพรวม และ ความสัมพันธ์ของ แบบภาวะผู้นำกับขวัญของครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ อยู่ใน ระดับ สูง ทางบวก สอดคล้องกับสิริน ใจหาญ (2550, หน้า 98-99) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความ ยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจการ ทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นกับความพึง พอใจในการทำงานพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจใน การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .422

4. ผลการวิเคราะห์ห้องศึประกอบเชิง ยืนยัน โมเดลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของครูในโมเดลค่าเท่ากับ .81 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารทุกองค์การมีความสำคัญเป็นอย่าง สูงที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้นำ ต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนงานอย่างเป็นระบบ เป็น แบบอย่างที่ดี ส่งเสริม สร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อ สร้างให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจต่อ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้งภาวะผู้นำเป็น สิ่งหนึ่งที่มีผลผลักดันให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมี ความสามารถสูงขึ้น สอดคล้องกับ วีรดา สีบวงษ์ชัย (2553, หน้า 85-88) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง พอใจ ในการ ปฏิบัติงาน ของ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุกัญญา พันธุ์งษ์ไชย (2554, หน้า 70-71) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำทั้งสามด้านให้สูงขึ้นซึ่งประกอบด้วยด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานในองค์การ ด้านการสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารองค์การ

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการยกระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูทั้ง 6 ด้านให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ที่ควรได้รับการปรับปรุงและส่งเสริมให้ส่งผลต่อครูโดยตรง เช่น การจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเช่าที่พัก/การการเช่าซื้อบ้าน เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปราชการที่เหมาะสม รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรกับสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรจะมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้เครื่องมือหลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะพบปัจจัยใหม่ๆเพิ่มขึ้น และได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าเดิม

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับ ต่าง ๆ ในหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- เกียรติกำจร กุศล. (2543). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2539). "ผู้นำคลื่นลูก
ใหม่ ของ ภาครัฐ". วารสาร
ข้าราชการ. 41 (5): 9-16.

ทิวาภรณ์ มุทะจรจันทร์. (2550).
ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญ
ของครูในเขตพื้นที่การศึกษา
สงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). การบริหาร
โรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าว
ฟาง.

นิตพร บุญหนัก. (2553). ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศา
สตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์,
สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เบญจมาภรณ์ พัฒนพงศา. (2553). การ
ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต 4 ปีงบประมาณ
2551. การค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงศ์พันธุ์ ไชยวัฒน์. (2553). รายงานผล
การดำเนินงานตามกลยุทธ์การ
ยกระดับคุณภาพการให้บริการ
ทางการศึกษาตามมาตรฐานและ
ตัวบ่งชี้ของมาตรฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 4 ปีงบประมาณ
2553. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4.

พศิน แดงจวงและคณะ. (2551). การ
เสนอแนะนโยบายการลดปัญหา
ความยากจนโดยการยกระดับ
คุณภาพการศึกษา. รายงานวิจัย
เสนอมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และ
สภาวิจัยแห่งชาติ

วิชัย จันทวงศ์. (2547). ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). **โครงการแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริการการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรวิพัฒน์ จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนทิพย์วิสุทธิ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2541). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

สิริน ใจหาญ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจการทำงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุกัญญา พันธุ์งษ์ไทย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังก้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุขสันต์ จันลาวงค์. (2552). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

_____. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**

- พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อัญชลี เหลืองอ่อน. (2540). **การศึกษา
แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1990).
“The Implications of Transactional
and Transformational Leadership
for Individual, Team, and
Organizational Development”.
**Research in Organizational
Change and Development.** 4:
231-272.
- Dubrin, A. J. (1992). **Human Relations
A Job Oriented Approach.** 5th ed.
Englewood Cliffs. New Jersey:
Prentice-Hall.
- Kouzes, J. M. and B. Z. Posner. (1995).
**The Leadership Challenge: “How
to Get Extraordinary Things Done
in Organization”.** San
Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R. M. (1991). **Introduction to
Organizational Behavior.** 4th ed.
New York: Harper Collins
Publishers Inc.