



ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2



โดย
นางสาวไวชญานี มะลิวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND THE QUALITY OF WORK
LIFE OF TEACHER IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PHETCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



By
MISS Wychayanee MALIWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
โดย นางสาวไวชญานีภัก มะลิวงษ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง)

640620088 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

นางสาว ไชยญาติ มะลิวงศ์: ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารตามแนวคิดของกรีนลิฟกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ การสร้างโมทัศน์ขององค์กร การมีจิตบริการ การตระหนักรู้ การมองการณ์ไกล การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการรับฟังตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน การยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

640620088 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : The servant leadership of school administrator Quality of work life of teacher

MISS Wychayanee MALIWONG : THE SERVANT LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHER IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PHETCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 Thesis advisor : Associate Professor Sangaun Inrak, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) The servant leadership of administrators in schools under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2, 2) The quality of work life of teacher in school under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 and 3) The relationship between the servant leadership of school administrator and quality of work life of teacher under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The sample of this research were 97 schools under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The respondents in each school consisted of 2 persons: school director and teacher with the total of 194. The research instrument was an opinionnaire regarding the servant leadership of school administrator based on the concept of Greenleaf and the quality of work life of teacher based on the concept of Walton. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows;

1. The servant leadership of school under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 as a whole and as an individual, was at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; Commitment of the growth of people, Building community, Persuasion, Conceptualizing, Stewardship, Awareness, Foresight, Acceptance and empathy, Healing, and listening.

2. The quality of work life of teacher under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 as a whole and as an individual, was at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; Immediate opportunity to use develop human capacities, Social integration in the work organization, Constitutionalism in to the work organization, Future opportunity for continued growth and security, Social relevance of work life, Safe and healthy working condition, Work and the total life space, and Adequate and fair compensation.

3. There was significant relationship between the servant leadership of school administrator and quality of work life of teacher under the office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2 at .01 significant level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่เมตตาให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณใน ความเมตตาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณพจน์ คงวิจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด ชาดิยานนท์ ดร.บุญส่ง ไชยรัมย์ ดร.ยลพรรษ ศิริรัตน์ และดร.ทวิช แจ่มจำรัส ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ชี้แนะตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจที่ดี จากคุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวมะลิวงศ์ คุณณัฐพร คุณศักดา คุณเต๋ายั่ว คุณปลาหุ พี่ป.โท รุ่นที่ 39 เพื่อน ๆ ป.โท รุ่นที่ 40 ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ โรงเรียนวัดท่าคอย (สกุณอุปถัมภ์) ที่ช่วยส่งแรงใจตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ไวชญานีก์ มะลิวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อความคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2	17
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	17
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	17

ความหมายของภาวะผู้นำบริการ.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการ	22
คุณภาพชีวิตการทำงาน	28
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	28
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	36
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2	41
รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	56
สรุป.....	62
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	63
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	63
ระเบียบวิธีวิจัย.....	64
แผนแบบการวิจัย.....	64
ประชากร	64
กลุ่มตัวอย่าง.....	64
ผู้ให้ข้อมูล	65
ตัวแปรที่ศึกษา.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71
สรุป.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2.....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.....	87
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..	95
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.....	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	107
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	107
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	108
รายการอ้างอิง.....	109
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ และรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญตรวจ คุณภาพเครื่องมือ	117
ภาคผนวก ข แบบสรุปการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย และรายชื่อโรงเรียนที่ขอตกลงเครื่องมือวิจัย ..	128
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	131
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่างการวิจัย	136

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย..... 140

ประวัติผู้เขียน..... 150



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2	45
ตารางที่ 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	65
ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวม.....	76
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการรับฟัง	77
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับและ เห็นอก เห็นใจ.....	78
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจ.....	79
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้.....	80
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ	81
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างมโนทัศน์ของ องค์กร.....	82
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมองการณ์ไกล....	83
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตบริการ.....	84

ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากร	85
ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างสรรค้ชุมชน 86	86
ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวม	87
ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการให้เงินตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม	88
ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย.....	89
ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน	90
ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน	91
ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับทางสังคมใน องค์กร.....	92
ตารางที่ 21 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับความเป็นสิริส่วนบุคคลในองค์กร	93
ตารางที่ 22 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลอันเหมาะสม ระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล.....	94

ตารางที่ 23 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคม 95

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพ ชีวิตการ
ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2..... 96



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	13
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	15



บทที่ 1

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี จากการประชุม World Economic Forum (WEF) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศ มีการนำเสนอความคิดเพื่อรองรับความท้าทายระดับโลกพร้อมทั้งกำหนดทิศทางที่ยั่งยืนในอนาคต ประเด็นสำคัญของการประชุมมุ่งเน้นไปที่เรื่องโรคระบาด อนาคตของการทำงาน ราคาพลังงานและเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของโลกเป็นอย่างมาก งานประชุม WEF ครั้งนี้ จึงมีการหารือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ การเงินและการศึกษาได้มากยิ่งขึ้นด้วยต้นทุนที่ถูกลง นอกจากนี้ ยังมีการหารือถึงเรื่องกฎระเบียบในการกำกับดูแลเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต เพราะเห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทในชีวิตของผู้คนทั่วโลกเป็นอย่างมากซึ่งหากมีกฎเกณฑ์ที่จะมากำกับดูแลในอนาคต บริษัทเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดก็ควรยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ที่จะมากำกับดูแล นอกจากนี้ ได้มีการพูดถึงแนวทางการพัฒนา Metaverse ในอนาคตว่าการพัฒนา Metaverse ต้องมีเรื่องของธรรมาภิบาลควบคู่กับการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม¹

เทคโนโลยีกับการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องเร่งพัฒนาไปควบคู่กัน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ผ่านรูปแบบการศึกษาทางไกล (Tele-education) และโรงเรียนเสมือน (Virtual School) ที่ผู้เรียนกับผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน แต่ก็สามารถเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ได้ ส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นมากขึ้นในแง่ของสถานที่และเวลา นอกจากนี้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่มีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันและจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าในอนาคตด้วยมิติของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะส่งผลให้ผู้เรียนต้องตื่นตัวและใส่ใจเรียนรู้ทักษะและวิธีเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นเกิดประโยชน์และเกี่ยวข้องรวมไปถึงการเรียนรู้สิ่งที่เคยเรียนมาด้วยมุมมองใหม่ เปลี่ยนวิธีการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทักษะมนุษย์ ทักษะสังคม เข้าถึงการเป็นมนุษย์และเกิดการค้นพบตนเอง มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักตนเองทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึก กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดิน

¹ อุบลรัตน์ จันทรงชี และคณะ, “ของฝากจากงานWORLD ECONOMIC FORUM”, BOT MAGAZINE 1, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565): 55.

ชีวิตของตน นอกจากนี้การปลูกฝังเรื่องศีลธรรมจริยธรรมเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุขถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อมนุษยชาติในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว²

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญทำให้คนประกอบอาชีพ พัฒนาความก้าวหน้าของชีวิต และสามารถดำรงตนอยู่ในโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาคือผู้บริหารและครูที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน ในแผนพัฒนาการศึกษาชาติจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษา โดยยึดหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ การบริหารการศึกษาเพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันย่อมนำมาพ่วงค์กรพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในปัจจุบันมีผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาของประเทศ ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนจากภาครัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวะการณ์การลดลงของประชากร และการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยี ดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ

² กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 15 สัญญาณเปลี่ยนอนาคตการศึกษา, เข้าถึงเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/infographic-180422/>.

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 138.

ยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในสังคมของชนในชาติ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า⁴

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาคือผู้นำในองค์กร หากผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรมีภาวะผู้นำที่ดี จะสามารถกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะบรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน การทำให้บุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงาน เห็นคุณค่าของงาน และเห็นคุณค่าของตัวเอง มีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในชีวิตส่วนตัว มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ ช่วยกันป้องกันปัญหา รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานนั้นจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย และทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ยอดเยี่ยมและยิ่งใหญ่ได้⁵ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ผู้นำที่มีความใส่ใจ สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ผู้ตาม การปกป้องดูแลผู้ตามให้มีความสุข การตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดที่ว่า “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลคนอื่นมาก่อน”⁶ ภาวะผู้นำลักษณะนี้คือภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหรือภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ ซึ่งผู้นำในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นควรเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมมากกว่าการควบคุม ตลอดจนการนำไปสู่การเป็นองค์กรที่คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การทำงานมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตมนุษย์ ตลอดระยะเวลาการของชีวิตมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอยู่ในที่ทำงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับ

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ , **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579** (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 75.

⁵ รัตติการณณ์ จงวิศาล, **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 9.

⁶ มัทนา วัจนอมศักดิ์. , **ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง, 2561), 94-95.

การทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งกลุ่มคนวัยที่ทำงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย คนกลุ่มนี้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ก้าวต่อไปได้ ภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนวัยทำงานในการพัฒนาศักยภาพ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ เป็นสภาพแวดล้อมที่คนปฏิบัติมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง เกิดความสุข ซึ่งหากบุคคลที่ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ⁷

การจะนำพาการศึกษาไทยในสภาวะการณ์ปัจจุบันให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงตระหนักถึงความสำคัญว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในองค์กร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับผู้นำไปพร้อมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการกำหนดเป็นพันธกิจไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2566-2570 ดังนี้ ด้านการพัฒนากุศลกรเสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนากุศลกรอย่างยั่งยืน พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

⁷ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**, เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง⁸ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในปรับประมาณ 2567 ดังต่อไปนี้ การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมเรื่องการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล มีการส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม การสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู บุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน นอกจากนี้ การเร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาล⁹

จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญองค์กรหนึ่งที่จะพัฒนาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



⁸ สำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570, เข้าถึงเมื่อ 22 กันยายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://ops.moe.go.th/>

⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2567,” 29 ธันวาคม 2565.

ปัญหาการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ จัดลำดับความสำคัญ มีการประเมินจุดอ่อนจุดแข็ง การตั้งวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไว้เป็นกรอบ การดำเนินงาน แต่ก็พบว่าบางวัตถุประสงค์นั้นยังไม่สามารถบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ จากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมาพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งจากรายงาน การประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ประเด็นการขับเคลื่อน การดำเนินงานได้มีข้อเสนอแนะเรื่องความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน การที่ผู้บริหารต้องมอง การณีกไกล และอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากหลายโรงเรียนในเขตพื้นที่ยังขาดผู้อำนวยการ โรงเรียน การรับมอบนโยบายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีคุณภาพนั้นก็ทำได้อย่างไม่เต็มที่นัก นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารเรื่องการรับฟัง การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น และการอุทิศตน เพื่อพัฒนาบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่จึงได้เน้นย้ำว่าการบริหารคนนั้นยากที่สุด ถ้าหากผู้บริหาร บริหารคนได้ดีงานทุกอย่างก็จะราบรื่นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้ความเข้าใจในการแก้ปัญหา มีการให้คำปรึกษา คำแนะนำ โน้มน้าว จึงต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลดีต่อการบริหารงาน ฉะนั้นครูกับผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้การทำงานและ การบริหารเกิดประโยชน์และผลสำเร็จสูงสุด¹⁰

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จึงกำหนดแผนการดำเนินโครงการ กิจกรรมแนวทางการดำเนินงานโดยวิเคราะห์จากกรอบนโยบายด้านสังคมของรัฐบาล นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษากลุ่มจังหวัดนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ภายในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน แล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานบริหารการจัดการศึกษา ในอนาคต โดยมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรคุณภาพทางการศึกษา สร้างคนดี มีความสุขบนพื้นฐาน ความเป็นไทย ก้าวไกลสู่ศตวรรษที่ 21” และได้ตั้งเป้าประสงค์ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่าง มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย 2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้อง กับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจาก

¹⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. “หนังสือที่ ศธ 04105/3194 เรื่อง ส่งรายงานการประชุม.” 6 ธันวาคม 2565.

ระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ผุ่่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรม ไฮเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท¹¹ ซึ่งจากเป้าประสงค์ทั้ง 7 ด้านนี้ก็จะเห็นได้ว่ามุ่งเน้นการดำเนินงานให้ผู้บริหารนำไปปฏิบัติภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ส่งผลสืบเนื่องไปถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่ผู้เรียน เป็นผู้รับนโยบายแผนงานจากผู้นำลงสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนโดยแท้จริง จากประกาศตำแหน่งว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 พบปัญหาดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีครูไม่ครบชั้น โรงเรียนบางโรงเรียนมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบวิชาเอก และเวลาในหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคลของครูไม่สมดุลกัน¹² และจากผลจากการรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2565 พบปัญหาเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การเข้าร่วม

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566** (เพชรบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2566), 49-50.

¹² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. “หนังสือที่ ศธ 04105/1638 เรื่อง ประกาศตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.” 29 มิถุนายน 2566.

กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ยังค่อนข้างน้อย¹³ จากผลการวิเคราะห์ ปัญหาข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ที่เป็นเสมือนเครื่องนำทางให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือการพัฒนา และเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีจิตสาธารณะ และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง ในการดำเนินชีวิตพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการบริหารงาน โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ โดยมีมาตรการการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดอบรม สัมมนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีรูปแบบการทำงานที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรัก มีความศรัทธาในงานที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย¹⁴ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้ หากผู้บริหารมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มองการณ์ไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและเห็นใจผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เปิดใจกว้างรับฟังปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงานสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้งานที่ได้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในท้ายที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการศึกษา วางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไป

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, รายงานผลการดำเนินงาน ตามโครงการ ตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (กลุ่มนโยบายและแผน, 2565), 96.

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2, แผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (เพชรบุรี: กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564), 13-15.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ระดับใด
3. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการในลักษณะขององค์การเชิงระบบ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นำทฤษฎีเชิงระบบของลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenborg and Orstein) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Transformation process) และผลผลิต (Outputs) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (External environment) ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและ

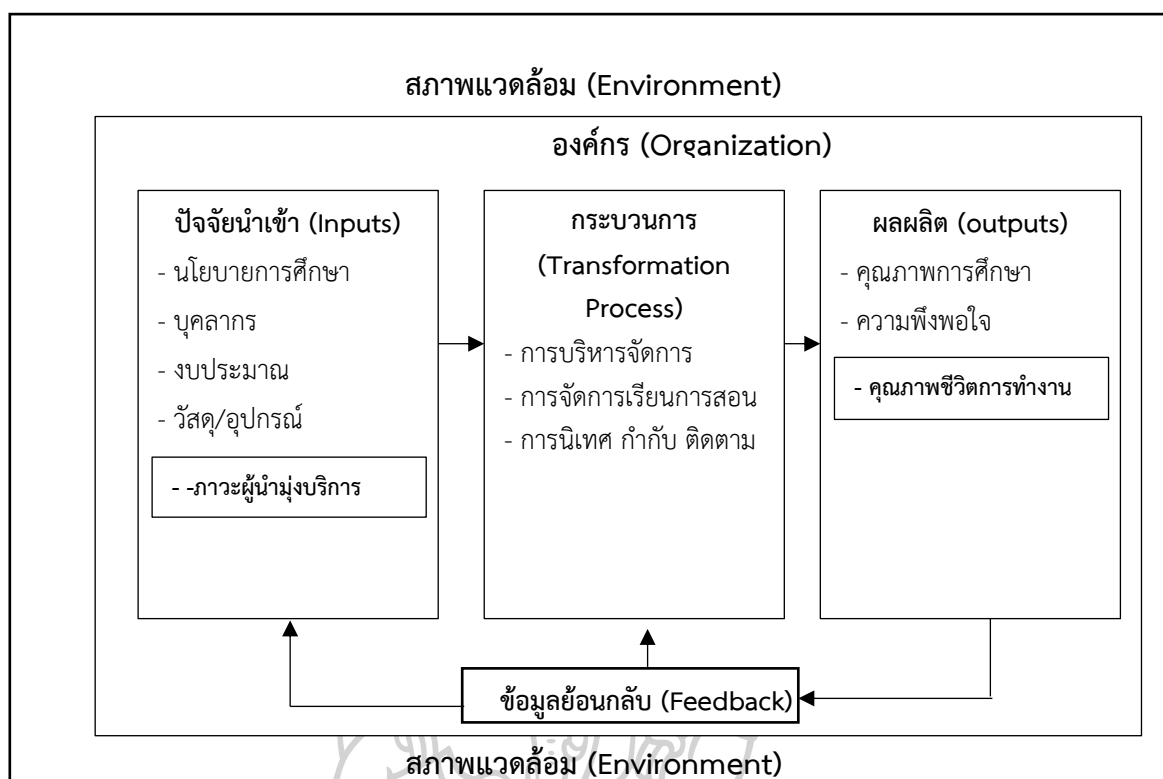
สังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด ประกอบด้วยตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ดังนี้ ตัวป้อนได้แก่ 1) บุคลากร เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อื่น ๆ 2) วัสดุ - อุปกรณ์ เช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ 3) งบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค 4) การจัดการ เช่น ความคิดเห็นของครูและผู้ปกครอง รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน เข้าสู่กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดงบประมาณ การจัดการความขัดแย้ง 2) กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมสร้างเสริมหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผล 3) กระบวนการนิเทศการศึกษา เช่น การวางแผน ให้ความรู้ ลงมือปฏิบัติ การเสริมแรง การประเมินผล จึงออกมาเป็นผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ความรู้ เจตคติ ทักษะพฤติกรรม การสำเร็จการศึกษา ทศนคติในการทำงานและความพึงพอใจของครู การพัฒนาตนเองของครู การลา - การขาด การขอย้าย การลาออก ระเบียบ ข้อบังคับความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น การวิจัยภาวะผู้นำมุ่งบริการ พบว่ามีผู้ศึกษาและกำหนดแนวคิดของภาวะผู้นำมุ่งบริการไว้หลายท่าน ดังนี้ สกล สิงหะ กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ ไว้ดังนี้ 1) การฟัง (Listening) 2) การรับรู้ความรู้สึก หรือประสบการณ์ผู้อื่น (Empathy) 3) การเยียวยา (Healing) 4) การมีสติ (Awareness) 5) ความสามารถโน้มน้าว (Persuasion) 6) การตกผลึกเห็นซึ่งถึงเป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ (Conceptualization) 7) มีการพยากรณ์ล่วงหน้า (Foresight) 8) การไว้วางใจ (Stewardship) 9) มุ่งมั่นให้ชีวิตเป็นเส้นทาง การเรียนรู้ เติบโต มีปัญญามากขึ้น (Commitment to the growth of people) 10) มุ่งสร้างชุมชนมีชีวิตระดับสูง: องค์กรมนุษย์ต้องมีจิตใจสูง (Building community) คีธ (Keith) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งบริการ 7 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (self-awareness) 2) การฟัง (listening) 3) การเปลี่ยนพีระมิด (changing the pyramid) 4) การพัฒนาผู้ร่วมงาน (developing your colleagues) 5) การโค้ชที่ไม่ใช่การควบคุม (coaching, not controlling) 6) การปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้อื่น (unleashing the energy and intelligence) 7) การมองการณ์ไกล (foresight) รัสเซลล์และสโตน (Russell and Stone) ได้ทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และค้นพบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วยความมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความซื่อสัตย์ (honesty) ความซื่อตรง (Integrity) การเป็นแบบอย่าง (modeling) ความไว้วางใจ (trust) การเห็นคุณค่า (appreciation) การให้อำนาจ (empowerment) การบริการ (service) และการริเริ่มบุกเบิก (pioneering) 2) คุณลักษณะอื่นๆ (accompanying attributes) เช่น การสอน (teaching) การมอบหมายงาน (delegation) การให้บริการ (stewardship) ความน่าเชื่อถือ (credibility) ความสามารถ (competence) การสื่อสาร (communication) การรับฟัง (listening) การโน้มน้าว

(persuasion) การมีอิทธิพล (influence) การเป็นที่มองเห็น (visibility) การให้กำลังใจ (encouragement) กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เสนอลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี (Listening) 2) ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy) 3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) 4) มีความตระหนักรู้ (Awareness) 5) โน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) 7) มองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำมุ่งบริการจะต้องมีความสามารถในการคาดการณ์มองเห็น 8) มีจิตบริการ (Stewardship) ผู้นำมุ่งบริการมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรให้รับผิดชอบ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people) ผู้นำมุ่งบริการจะ 10) สร้างสรรค์ชุมชน (Building community)

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้ กอร์ดอน (Gordon) ได้กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี 3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน 5. สิทธิของการเป็นพนักงาน 6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตที่ทำงาน 7. งานและประโยชน์ต่อสังคม คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Development of Human Capacities) 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) 5. การทำงานร่วมกัน (Social Integration) 6. ระเบียบข้อบังคับ (Constitutionalism) 7. ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Total Life Space) 8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สโตน (Stone) ได้กล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาวะทางกาย (Physical well - being) 2) ด้านสุขภาวะทางด้านอารมณ์ (Emotional well - being) 3) ด้านสุขภาวะด้านสังคม (Social well - being) 4) ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well - being) และวอลตัน (Richard E. Walton) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) 3) โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้า มั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security) 5) การยอมรับทางสังคมในองค์การ (Social integration in the work organization)

6) การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Constitutionalism in the work organization) 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space) 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1





แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (CA: SAGE Publishing, 2021), 25.

: Robert K. Greenleaf, **Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. (New Jersey: Paulist Press, 2002), 21-51.

: Richard E. Walton, "Quality of working life :What Is It?" Sloan Management Review (July 1973) : 12-16.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งตัวแปรต้นได้ศึกษาภาวะผู้นำบริการตามแนวคิดของ กรีนลีฟ (Greenleaf) มี 10 ประการ ดังนี้ 1) การรับฟัง (listening) 2) การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น (empathy) 3) การเยียวยา (healing) 4) การตระหนักรู้ (awareness) 5) การโน้มน้าว (persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (foresight) 8) การให้บริการ (stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (commitment to the growth of people) 10) การสร้างชุมชน (building community) และตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) มี 8 ประการ ดังนี้ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) 3) โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security) 5) การยอมรับทางสังคมในองค์การ (Social integration in the work organization) 6) การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Constitutionalism in the work organization) 7) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space) 8) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ภาวะผู้นำบริการ (X_{tot})	คุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot})
<ol style="list-style-type: none"> 1. การรับฟัง (X_1) 2. การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น (X_2) 3. การเอื้อยวยา (X_3) 4. การตระหนักรู้ (X_4) 5. การโน้มน้าว (X_5) 6. การสร้างมนทัศน์ (X_6) 7. การมองการณ์ไกล (X_7) 8. การให้บริการ (X_8) 9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (X_9) 10. การสร้างชุมชน (X_{10}) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1) 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Y_2) 3. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Y_3) 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Y_4) 5. การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Y_5) 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Y_6) 7. ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Y_7) 8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)

ที่มา : Robert K. Greenleaf, **Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. (New Jersey: Paulist Press, 2002), 21-51.

: Richard E. Walton, "Quality of working life :What Is It?" Sloan Management Review (July 1973) : 12-16.

ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ที่ข้าพเจ้าได้ศึกษาเป็นงานที่ได้รับความสนใจในช่วงทศวรรษ 1970 และทศวรรษที่ 2000 ดังนั้นเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในงานวิจัยนี้จึงเป็นเอกสารร่วมสมัยของทฤษฎีตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังกล่าว

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำบริการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มองข้ามประโยชน์ส่วนตน ยึดประโยชน์ของผู้อื่นมาก่อนประโยชน์ส่วนตน มุ่งมั่นที่จะให้บริการผู้อื่น ช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนให้โอกาสผู้อื่นมีความเจริญก้าวหน้า ประกอบไปด้วย การรับฟัง การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การเยียวยา การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การสร้างมนต์เสน่ห์ การมองการณ์ไกล การให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล และการสร้างชุมชน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพื่อตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอชะอำ อำเภอท่ายาง อำเภอบ้านลาด และอำเภอแก่งกระจาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ ประกอบด้วยภาวะผู้นำมุ่งบริการและคุณภาพชีวิตการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ไปกระตุ้นหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำที่มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้ มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

แบส (Bass) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการต่างๆ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ 4) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ 7) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม 8) ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกัน 9) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม¹⁵ นอกจากนี้ยูคัล (Yukl) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่นเพื่อชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ¹⁶ นอกจากนี้ดาฟท์ (Daft) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล

¹⁵ B.M.Bass and Stogdill, **Handbook of Leadership** .(New York : Free Press ,1990),111.

¹⁶ Yukl Gary, **Leadership in Organization**, 9th ed. (New York: Courier Stoughton, 2020), 307.

ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ¹⁷

นอกจากนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำผสมระหว่างคำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมีหรือความเป็น หรือ ความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันคือ “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ” และที่บัญญัติไว้อีกคำหนึ่งคือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ” เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวไปแล้วพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นหัวหน้าของกลุ่มหนึ่ง ¹⁸ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมายประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคี การงานบรรลุผลสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ¹⁹ สมาน อัสวภูมิ ได้นิยาม ภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการนำของผู้นำอันเกิดจากคุณลักษณะและทักษะกระบวนการนำของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยินดี และพร้อมใจที่จะร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามเงื่อนไขของบริบทนั้น ๆ ²⁰ นิติพล ภูตะโชติ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงจุดประสงค์ที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นจุดประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ²¹ นอกจากนี้ ญรัฎฐพันธ์ เขจรนนท์ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่าง

¹⁷ Daft, R.L., **Management** (New York : Thomson, 2003), 5.

¹⁸ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554** (กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พัชลิเคชัน, 2556).

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, “**หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน**”, (2557 : 105).

²⁰ สมาน อัสวภูมิ, **เอกสารคำสอน รายวิชาการบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)**. (อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์, 2558), 64.

²¹ นิติพล ภูตะโชติ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560) 44.

ผู้นำกับผู้ตาม บุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนด แต่เป็นที่จุดประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามอันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง²² และสงวน อินทร์รักษ์ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง การใช้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจสามารถปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ขององค์กรได้ โดยผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการเป็นผู้นำ 3 ประการ คือ 1) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำลูกน้องและสามารถชี้นำ 2) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจของลูกน้อง และ 3) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องใช้ความพยายามที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง²³

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการชี้นำ กระตุ้น เป็นผู้ที่สามารถนำผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่นเพื่อชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

²² ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2560) 110.

²³ สงวน อินทร์รักษ์, **ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา**, (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2566) 140.

ความหมายของภาวะผู้นำบริการ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการหรือ Servant Leadership มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน และมีการใช้คำเรียกภาษาไทยที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กรีนลีฟ (Greenleaf) เป็นบุคคลที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหรือ Servant Leadership เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำบริการ โดยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำบริการว่าหมายถึง ผู้นำที่มีความรู้สึกโดยธรรมชาติที่มีความต้องการให้บริการและมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรกเพื่อที่ผู้นำจะสามารถแสดงพฤติกรรมดังกล่าวให้เกิดผลสำเร็จ²⁴ รวมถึง แดฟท์ (Daft) กล่าวว่าภาวะผู้นำบริการว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คุณต้องการ มีพฤติกรรมที่คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนการให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า²⁵ นอกจากนี้ เลติเซีย (Letizia) ยังกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการว่า คือ การเป็นผู้นำด้วยความรัก ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาและเติบโต และมีส่วนร่วมในการเสี่ยงได้²⁶ สอดคล้องกับ ยูคัล (Yukl) ได้นิยามถึงภาวะผู้นำบริการว่า หมายถึง การช่วยเหลือคนอื่น และการสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจ และการร่วมมือกัน²⁷ และ อัลลัน (Allan) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้หรือภาวะผู้นำบริการส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือรวมพลังกันในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการเป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการพัฒนา²⁸

ซึ่งนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายเชิงสอดคล้องกัน ดังที่ เนตรพัฒนา ยาวีราช ได้ให้ความหมายของ Servant Leadership หรือนิยามภาษาไทยไว้ว่าภาวะผู้นำผู้ให้บริการ หมายถึง การที่ผู้นำบริการบุคคลในองค์กรในการทำงานให้สำเร็จโดยให้ความสำคัญกับบุคคลในระดับล่าง ผู้นำแบบให้บริการนี้จะทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิก ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน

²⁴ Robert K. Greenleaf, **Servant-leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness** (New Jersey. Paulist Press, 2002).

²⁵ Richard L. Daft, **The Leadership Experience**, 4th ed. (Ohio: Thomson South-Western, 2008), 176.

²⁶ Angelo J. Letizia, **Using Servant Leadership : How to Reframe the Core Functions of Higher Education** (New Jersey, Rutgers University Press, 2017), 3-4.

²⁷ Yukl Gary, **Leadership in Organization**, 9th ed. (New York: Courier Stoughton, 2020), 804.

²⁸ Allan, T., **The Importance of servant leadership**, accessed January 9, 2024, available from <https://1th.me/7oy43>

ให้พนักงานทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความก้าวหน้า รับฟังพนักงาน และสร้างสำนึกของส่วนรวม ซึ่งผู้นำแบบให้บริการนี้จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะพนักงานได้รับการดูแลในเรื่องของการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ²⁹ ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนา วังถนอมศักดิ์ ที่ให้คำนิยามภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ว่าหมายถึง การดูแลผู้อื่น การให้บริการแก่ผู้ตาม การเอาใจใส่ การสร้างแรงจูงใจ การปกป้องดูแลให้ผู้ตามมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ ผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความดีงามอันยิ่งใหญ่ให้สังคม เป็นผู้นำที่เห็นประโยชน์ของส่วนรวมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตัว ³⁰

พิชญภา ยืนยาว ได้นิยามคำว่า Servant Leadership หรือเรียก ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่าเป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ได้เกิดจากการควบคุมโลกภายนอกแต่เกิดจากการที่ผู้นำกล้าจะเผชิญกับความเป็นจริงภายในตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบของตน การรู้จักตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของผู้ช่วยเหลือและเยียวยารักษาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารองค์การยุคใหม่ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานกับเพื่อนร่วมงาน และกับหน่วยงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้ คือ ปัจเจกชนที่มีจิตรับใช้ให้บริการมาก่อน และตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึกที่จะนำผู้อื่น ไม่ใช่เป็นการนำเพื่อตนเองจะได้มีอำนาจเพิ่มขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการนำ คือ เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามของปัจเจกชนในองค์การและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนและสมาชิกในองค์การ ³¹

จากความหมายเกี่ยวกับ Servant Leadership หรือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำนิยามภาษาไทยว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มองข้ามประโยชน์ส่วนตัว ยึดประโยชน์ของผู้อื่นมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว มุ่งมั่นที่จะให้บริการผู้อื่น ช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ตลอดจนให้โอกาสผู้อื่นมีความเจริญก้าวหน้า

²⁹ เนตรพัฒน์ ยาวีราช, ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด, 2560), 136.

³⁰ มัทนา วังถนอมศักดิ์, ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (นครปฐม: เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2561), 94-96.

³¹ พิชญภา ยืนยาว, ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3 (นครปฐม: ม.ป.พ., 2562), 157-162.

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ (Servant leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากงานเขียนของ Greenleaf โดยกรีนลีฟมองว่าผู้นำควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบีบบังคับผู้อื่น แต่ผู้นำควรเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือผู้ตามของตนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มิตีลธรรม เป็นผู้เสียสละ มีใจให้บริการ เห็นประโยชน์หรือความต้องการของผู้อื่นมาก่อนประโยชน์หรือความต้องการของตนเอง ให้กำลังใจและประทับประคองกลุ่ม รวมถึงการพัฒนากลุ่มให้มีความรู้ความสามารถและมีอิสระในการทำงาน ซึ่งกรีนลีฟได้รับแรงบันดาลใจจากหนังสือ "Journey to the East" ของ Herman Hesse (1956) เป็นเรื่องราวของกลุ่มนักเดินทาง โดยมี Leo เป็นผู้ดูแลกลุ่มให้สามารถเดินทางร่วมกันได้ และเมื่อ Leo หายตัวไป กลุ่มนักเดินทางก็มีปัญหาจนไม่สามารถร่วมเดินทางกันต่อไปได้ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดที่ว่า "ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลผู้อื่นมาก่อน" การให้บริการแก่ผู้ตามหรือกลุ่มจึงเป็นความรับผิดชอบหนึ่งของผู้นำ รวมถึงการเอาใจใส่ การสร้างแรงจูงใจ การปกป้องดูแลให้ผู้ตามมีความสุข สุขภาพแข็งแรง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้เสนอลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การรับฟัง (Listening) ผู้นำมุ่งบริการมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำจะค้นหาข้อมูลเพื่อให้ทราบเจตนาารมณ์ของกลุ่ม และทำให้เจตนาารมณ์เหล่านั้นมีความชัดเจน อีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟัง ประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำมุ่งบริการที่ดี

2) ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy) ผู้นำมุ่งบริการมีความเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับ และการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้นำต้องแสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ ผู้นำจะมีความอดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์แบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะ และมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น

3) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing) ผู้นำมุ่งบริการมีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียกำลังใจและความทุกข์ทางอารมณ์ แต่ผู้นำมุ่งบริการได้ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้อื่น

4) มีความตระหนักรู้ (Awareness) ผู้นำมุ่งบริการมีการตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไป และการตระหนักรู้ตนเอง ทำให้ผู้นำแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรม และค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลอยใจแต่กลับเป็นสิ่งปลูกเร้าผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งพลอยใจ เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5) โน้มน้าวใจ (Persuasion) ผู้นำมุ่งบริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์กร มุ่งทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่า การข่มขู่ ผู้นำโน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่างนุ่มนวลแต่ชัดเจน และไม่ย่อท้อ มีการใช้ประเด็นการตั้งคำถาม โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่ให้เข้าสู่สมัครใจด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ

6) สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing) ผู้นำมุ่งบริการจะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์กรจากพื้นฐาน แนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็นระบบ คือ ต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน การคิดที่มีการสร้างมโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

7) มองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำมุ่งบริการจะต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นผู้รู้และมองภาพงานให้ชัดเจน ทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม มาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

8) มีจิตบริการ (Stewardship) ผู้นำมุ่งบริการมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรให้รับผิดชอบต่อสังคม มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผยจริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม ผู้นำให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือหรือรับใช้ความต้องการของผู้อื่น

9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people) ผู้นำมุ่งบริการจะเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ผู้นำมุ่งบริการจึงอุทิศตนอย่างมากใน

ความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนในองค์กร ผู้นำตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10) สร้างสรรค์ชุมชน (Building community) ผู้นำมุ่งบริการจะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์กรขนาดใหญ่เข้าใจการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วยการตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร มีการรวมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน การมีเป้าหมายร่วมกันสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรม การใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน³²

รัสเซลล์และสโตน (Russell and Stone) ได้ทำการศึกษาเอกสารต่างๆ และค้นพบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (functional attributes) ประกอบด้วยควมมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความซื่อสัตย์ (honesty) ความซื่อตรง (Integrity) การเป็นแบบอย่าง (modeling) ความไว้วางใจ (trust) การเห็นคุณค่า (appreciation) การให้อำนาจ (empowerment) การบริการ (service) และการริเริ่มบุกเบิก (pioneering)

2) คุณลักษณะอื่นๆ (accompanying attributes) เช่น การสอน (teaching) การมอบหมายงาน (delegation) การให้บริการ (stewardship) ความน่าเชื่อถือ (credibility) ความสามารถ (competence) การสื่อสาร (communication) การรับฟัง (listening) การโน้มน้าว (persuasion) การมีอิทธิพล (influence) การเป็นที่มองเห็น (visibility) การให้กำลังใจ (encouragement)³³

คีธ (Keith) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งบริการ 7 ประการ ดังนี้

1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (self-awareness) โดยรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร มีพฤติกรรมเป็นเช่นไร ทำไมจึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น

2) การฟัง (listening) รวมถึงการสังเกตว่าคนอื่นทำอะไร อย่างไร เขาต้องการอะไรเขาต้องการสื่ออะไร

³² Robert K. Greenleaf, **Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness.** (New Jersey: Paulist Press., 2002), 30.

³³ Russel, R.F. and Stone A.G, "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a practical model. **Leadership & Organization Development Journal** 23(3) 2002, 145.

3) การเปลี่ยนพีระมิต (changing the pyramid) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามหรือบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสร้างความสำเร็จให้องค์กร ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้บริการด้วย

4) การพัฒนาผู้ร่วมงาน (developing your colleagues) ภาระงานที่บุคคลรับผิดชอบควรทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้และเติบโต หากบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานโดยรวมก็จะได้รับการพัฒนาด้วย

5) การโค้ช ที่ไม่ใช่การควบคุม (coaching, not controlling) หัวหน้าหรือผู้นำต้องพยายามดึงความสามารถที่ลูกน้องมีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแสดงความเชื่อมั่นในตัวพวกเขา การสร้างแรงบันดาลใจและช่วยสอนงานชี้แนะพวกเขา

6) การปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้อื่น (unleashing the energy and intelligence) ผู้นำจะส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานและได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

7) การมองการณ์ไกล (foresight) การหยั่งรู้ สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดสิ่งใดอย่างไรและมีผลกระทบอย่างไร³⁴

สกล สิงหะ กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ ไว้ดังนี้

1. Listening การฟัง เมื่อเราฟังคนคนหนึ่ง คนคนนั้นจะมีความหมาย มีพื้นที่มากขึ้น
2. Empathy การรับรู้ความรู้สึก หรือประสบการณ์ผู้อื่น
3. Healing การเยียวยา ในบางครั้งความจริงสามารถทำร้ายคนได้
4. Awareness การมีสติ
5. Persuasion ความสามารถโน้มน้าว
6. Conceptualization การตกผลึกเห็นซึ่งถึงเป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ
7. Foresight มีการพยากรณ์ล่วงหน้า
8. Stewardship การไว้วางใจ
9. Commitment to the growth of people มุ่งมั่นให้ชีวิตเป็นเส้นทางการเรียนรู้ เติบโต มีปัญญามากขึ้น
10. Building community มุ่งสร้างชุมชนมีชีวิตระดับสูง: องค์กรมนุษย์ต้องมีจิตใจสูง ซึ่งคุณค่า 10 ประการอันเป็นสิ่งพึงประสงค์สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ หากทุกคนทำได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สมบูรณ์แบบ สามารถทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืนต่อไป³⁵

³⁴ Kent M. Keith, "The Key Practices of Servant-leaders.", 2010, 3.

มารวย ส่งทานินทร์ ได้รวบรวมบทความเรื่อง Servant Leadership ในหัวข้อ Robert K. Greenleaf and the modern servant leadership movement ซึ่งกล่าวถึงการแบ่งประเภทของผู้นำแบบง่าย ๆ มี 3 ประเภทคือ แบบใช้อำนาจเด็ดขาด (autocratic) แบบมีส่วนร่วม(participative) และแบบไม่ยุ่งเกี่ยว (laissez-faire) ส่วนผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) มีส่วนคล้ายกับผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือเป็นผู้ช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีการมอบอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมีผลงานที่ดี คุณสมบัติของผู้นำแบบผู้รับใช้ มีดังนี้

1. เป็นนักฟังที่ดี (Listening): เน้นการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy): เข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น
3. ให้การดูแลทางจิตใจและวิญญาณ (Healing): ช่วยเหลือผู้อื่นเป็นองค์รวม
4. มีความตระหนักในตนเอง (Awareness): รู้คุณค่าของตน ความรู้สึก จุดแข็ง และจุดอ่อน
5. รู้จักโน้มน้าวใจคน (Persuasion): มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยวิธีการโน้มน้าว
6. มีกรอบความคิด (Conceptualization): บุรณาการความเป็นจริงในปัจจุบันและความน่าจะเป็นในอนาคต
7. คาดการณ์ล่วงหน้าได้ (Foresight): มีสัญชาตญาณ เชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคต
8. เป็นผู้ให้บริการ (Stewardship): จัดสรรทรัพยากรเพื่อทำในสิ่งที่ดีขึ้น
9. มุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people): รับผิดชอบต่อความต้องการของผู้อื่น
10. สร้างชุมชน (Building community): สร้างความรู้สึกว่าเป็นชุมชนเดียวกัน

ประวัติศาสตร์ของผู้นำแบบผู้รับใช้ ในสมัยโบราณ มีแนวคิดเช่นนี้คือ ในคำภีร์ เต๋า เต๋อ จิง (Tao Te Ching) โดยเล่าจื้อ (Lao-Tzu) กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำที่ดีที่สุด คือประชาชนไม่รู้สึกว่าถูกปกครอง รองลงไปคือผู้ที่ประชาชนรักและยกย่อง ที่แย่คือผู้ที่ประชาชนหวาดกลัว ที่แย่ที่สุดคือผู้ที่ประชาชนเหยียดหยามและไม่เชื่อฟัง Chanakya แต่งตำราอรรถศาสตร์ (Arthashastra) ไว้ว่า ผู้นำที่ดีดูจากความพอใจของผู้ติดตาม ส่วนในศาสนาคริสต์ กล่าวว่า พระเยซูสอนเหล่าสาวกว่า ใครต้องการเป็นผู้ที่ยิ่งใหญ่ให้ทำตนเป็นผู้รับใช้ แม้แต่พระองค์เองก็ปฏิบัติตนเช่นนั้นและยอมเสียสละชีวิตเพื่อเป็นค่าไถ่ให้กับบุคคลอีกมากมาย และในศาสนาอิสลาม กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่ยอมรับใช้ปวงชน (the leader of a people is their servant) พื้นฐานของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือการชี้เป้าหมายชัดและ

³⁵ สกล สิงหะ, “Servant Leadership: Leading by serving” (เอกสารถอดบทเรียนงานประชุมวิชาการ HA National Forum ครั้งที่ 20 เสนอที่ ศูนย์การประชุม Impact Forum เมืองทองธานี, 13-15 มีนาคม 2562).

มีการสื่อสาร (Clarifying and Communicating) – ผู้นำระบุทิศทางและเป้าประสงค์ขององค์กร ที่ทำให้บุคลากรตื่นเต้นและอยากร่วมทางไปด้วย ฟังและชักชวน (Listening and Persuading) – ฟังปัญหาจากบุคลากรอย่างเข้าใจ และใช้การชักชวนมากกว่าการบังคับ ให้การดูแลเอาใจใส่และมี คุณลักษณะที่ดี (Caring and Character) – มีความจริงใจ เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นก่อน และมี คุณลักษณะผู้นำที่ดี สร้างความสามารถและมีการมอบอำนาจ (Enabling and Empowering) – มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ ให้งานที่ทำหาย ให้อิสระ และมอบหมายความรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนและมีการฉลองชัย (Encouraging and Celebrating) – ให้กำลังใจบุคลากร ให้การยกย่องชมเชย และฉลองความสำเร็จ ปรัชญาของ Greenleaf บุคลากรสามารถเติบโตพร้อม กันไปกับองค์กร โดยมีพื้นฐานของค่านิยมและวิสัยทัศน์ นั่นคือทุกคนมีความเป็นผู้นำผู้นำต้องสร้าง ศรัทธาและความเคารพ ผู้นำต้องเป็นผู้ให้ก่อน เป็นครู เป็นผู้รู้ เป็นมาตรฐาน มากกว่าผู้ออกคำสั่ง ผู้นำต้องมองด้วยสายตาของผู้ติดตาม เพื่อสร้างฝันให้เป็นจริง ส่วนประกอบเสริมของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ "เรามาทำด้วยกัน" แล้วแสดงให้ดู (Leaders do not say, "Get going." Instead, they say, "Let's go!" and lead the way.) การเป็นผู้นำแล้วต้องกล้า นำ ผู้นำต้องฟังพาผู้ตาม (Leaders assume that their followers are working with them.) ผู้นำไม่สามารถทำได้ตามลำพัง ต้องมี ทีมงาน และให้การยกย่องกับทีม ผู้นำสร้างผู้นำรุ่นต่อไป (Leaders are people builders.) มีคนเก่งยิ่งมาก องค์กรยิ่งเข้มแข็ง ผู้นำคือผู้ให้ความช่วยเหลือ (Leaders do not hold people down – they lift them up.) หน้าที่หนึ่งของผู้นำคือ พัฒนาผู้ติดตามผู้นำมีความไว้วางใจใจคน (Leaders have faith in people) เมื่อได้รับความไว้วางใจ เขาจะรับผิดชอบต่อผลงานในการทำให้ดี ขึ้น เป็นผู้นำต้องมองสูงเข้าไว้ (Leaders keep their eyes on high goals.) ทุกสิ่งเริ่มจากผู้นำที่เป็น ผู้ตั้งเป้าหมาย ผู้ติดตามมีทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ เลือกให้ถูกคนผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ (Leaders are faced with many hard decisions, including balancing fairness to an individual with fairness to the group.) บางครั้งผู้นำต้องกล้าตัดจำหน่ายผู้ที่ไม่เห็นด้วย ให้ออกไปนอกองค์กร เป็นผู้นำต้องมีอารมณ์ขัน (Leaders have a sense of humor.) กล้าที่จะหัวเราะตนเอง แต่หัวใจมี ความอ่อนโยน ผู้นำต้องนำให้เป็น (Leaders can be led.) อย่ายึดมั่นจนสุดโต่ง พยายามหาทางออก ที่ดีที่สุด รู้จักเปิดใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุป ผู้นำแบบผู้รับใช้ ตรงกับค่านิยมและแนวทางของการมุ่งสู่ ความเป็นเลิศคือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล และการให้คุณค่า ต่อบุคลากรและพันธมิตร การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ³⁶

³⁶ มารวย ส่งทานินทร์, ผู้นำแบบผู้รับใช้ Servant Leadership, เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/579952>.

ณัฐนันท์พร ภัทรธรรมพล กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ไว้ดังนี้

1. ฟังความคิดเห็นของลูกทีม ก่อนแสดงความคิดเห็นของตัวเองออกมาเพื่อให้รู้ว่าลูกทีมต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไร
2. เยียวยาลูกทีมได้ ทำความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจลูกทีม ไม่เมินเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ระวังการใช้คำพูดที่บั่นทอนกำลังใจ ควรให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึก ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสงบสุขในการทำงาน
3. รู้จักโน้มน้าว มากกว่าควบคุมบังคับผู้นำที่ดี คือ คนที่สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ หลากหลายวิธี คอยสนับสนุนลูกทีม มากกว่าใช้อำนาจของตัวเอง บังคับให้คนทำในสิ่งที่ต้องการ
4. สร้างบรรยากาศในที่ทำงานได้ดี การที่ผู้นำสร้างชุมชน หรือที่เรียกว่า Community นั้น ก็เพื่อให้ทีมงานได้พูดคุยกัน และได้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในที่ทำงานกับผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะทำให้ทีมเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานและผู้นำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน³⁷

คุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป³⁸ ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรมและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายว่าเป็นการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา

³⁷ ณัฐนันท์พร ภัทรธรรมพล, วิธีการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership), เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.digitechthailand.com/post>.

³⁸ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557 (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ), 2557, 17.

ความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงาม และสวัสดิภาพการบูรณาการด้านสังคม ธรรมนูญองค์กร
 จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ³⁹

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในสังคมและ
 ระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของคน และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า
 เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็น
 ให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของ
 ชุมชน ⁴⁰

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละ
 บุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย
 ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา ครอบคลุมในแง่สุขภาพ
 ร่างกายของแต่ละบุคคล สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพของสังคม ความเชื่อ
 และสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม ⁴¹

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า การทำงาน
 มีสองความหมาย ประการแรกคือ การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมใน
 การปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดี แต่ละบุคคลจะไป
 ได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ประการสองคือ การดำเนินการที่องค์การนำมาใช้บริหาร
 การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เช่น การนำระบบการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการที่มีประสิทธิภาพและ
 แรงงานมาใช้ให้สัมพันธ์กันในองค์กร ⁴²

³⁹ Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 52,3 (May-June 1974). 12.

⁴⁰ UNESCO, **Quality of life improvement programmes** (Bangkok: UNESCO regional office, 1993), 10-11.

⁴¹ WHOQOL Group, **WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trial version** (Geneva: World Health Organization, 1996). 3.

⁴² T.G.Cummings, & C.G.Worley, **Organization Development and Change**(6th ed. Ohio : International Thomas,1997), 302 - 303.

เบอร์นาดีน กับริสเซล (Bernardin and Russell) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงานของเขา⁴³

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง องค์ประกอบของความเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอมีเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม⁴⁴

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพื่อตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานทุกคนปรารถนา มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆที่ทางบริษัทจ่ายให้ก็คือ จะต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรมไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไปและค่าตอบแทนต่างๆ จะต้องจ่ายให้กับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องสุขภาพทางจิต จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ พนักงานจะไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะจะก่อให้เกิดความกลัวและกังวลใจใน

⁴³ John Bernardin and Joyce E.A. Russell, **Human Resources Management: An Experiential Approach**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 378.

⁴⁴ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564 (2560)**. 4-5.

เรื่องความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง ด้วยความเสี่ยงและอาจเกิดการสูญเสียตลอดเวลาได้กับการทำงานที่เป็นอันตราย

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคงและมีรายได้ที่แน่นอน ที่จะทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้าหากการทำงานที่ไม่มี ความมั่นคง ก็จะทำให้เกิดความไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมไปถึงรายได้ที่จะใช้เลี้ยงครอบครัว ดังนั้น งานที่ทำให้เกิดความมั่นคงและมีรายได้ที่แน่นอนจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ทุกคนล้วนจะต้องการพัฒนาขีดความสามารถที่มีอยู่ มีพนักงานจำนวนมากที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถ แต่ในบางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถที่จะพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่รวมถึงการเกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนล้วนมีความมุ่งมั่นและมีความต้องการในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่ดีขึ้น ถ้าการทำงานทำให้ไม่มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า พนักงานก็จะทำงานให้ผ่านพ้นไปวันๆ เพราะขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงานจึงไม่กระตือรือร้นในด้านการงานเท่าที่ควร

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่นๆที่เอื้อต่อการทำงานซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีไม่เหมาะสม ไม่เอื้อต่อการงานจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตใจของพนักงาน และทำให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่างๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ชีวิตในการทำงานพนักงานย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

8. การมีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานของพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัวเพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียดในเรื่องการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวอีกด้วย

9. องค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจ ก็จะก่อให้เกิดการที่สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้อีกนาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อพนักงานด้วย

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์กรผลิตสินค้าและเสนอ บริการดี ๆ มีประโยชน์ต่อลูกค้า ก็ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผล กระทบต่อการซื้อสินค้าหรือบริการ อันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ⁴⁵

วอลตัน (Walton) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากคุณลักษณะของ บุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) สังเกตจากสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่ได้รับตอบสนอง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยวอลตัน (Walton) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมี การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use develop human capacities) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่ม ความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้ทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายใน องค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน

⁴⁵ นิติพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ วิ.พริน จำกัด, 2557). 178-180.

5. การยอมรับทางสังคมในองค์การ (Social integration in the work organization) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Constitutionalism in to the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลอันเหมาะสมเวลาของหน้าที่การทำงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพการเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเองตัวอย่างเช่นความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ⁴⁶

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสีย ต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

⁴⁶ Richard E. Walton, *The Quality of Working Life* (New York: John Wesley & Sons, 1975). 91-104.

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงาน ที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลายงานมีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและ ตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมี ความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของ ชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มี ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ⁴⁷

เคอร์ชและคิวเลย์ (Kerch and Kewley) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfactions) ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 เงินเดือน (pay)
 - 2.2 สิ่งตอบแทน (benefits)
 - 2.3 สิ่งแวดล้อมการทำงาน (working conditions)
 - 2.4 โอกาสในการก้าวหน้า (chances for advancement)

⁴⁷ Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and Change** (New York: West Publishing, 1985). 235-238.

- 2.5 ความมั่นคง (job security)
- 2.6 เพื่อนร่วมงาน (coworker)
- 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surroundings)
- 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment)
- 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chances to development skills)
- 2.10 การนิเทศงาน (supervision)
- 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)

3. คุณลักษณะงาน (job characteristics) ในด้านต่าง ๆ คือ

- 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
- 3.2 ความเฉพาะของงาน (task identity)
- 3.3 ความสำคัญของงาน (task significance)
- 3.4 อิสระในการทำงาน (autonomy)
- 3.5 ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement)⁴⁸

ยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสังเคราะห์ สิ่งต่างๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข ปัจจัยต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพ

⁴⁸ Elyse W. Kerce and Stephanie B.Kewley, "Quality of Work Life Surveys in Organization Method and Benefits," in Improving Organization Survey: New Directions, Method, and Application (Newbury Park: SAGE Publications, 1993), 194.

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio-culture factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้องมีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีข้อพึงปฏิบัติที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา (process of development) เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในปัจจัยทางสังคม คุณภาพของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นระดับตนเอง ครอบครัว สังคม ประเทศ คนในสังคมจึงจำเป็นต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงพัฒนาก้าวทันสิ่งใหม่ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (resources) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศนั้นมีทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์ ในขณะที่ประเทศใดมีทรัพยากรไม่สมบูรณ์ก็ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตของประชากรลดลงไป ฉะนั้นสิ่งที่กำหนดลักษณะความสมบูรณ์มั่งคั่งของประเทศคือทรัพยากร⁴⁹

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในหลายองค์กร ผู้นำองค์กรจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and healthy working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use develop human capacities) หมายถึง งานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และ

⁴⁹ UNESCO, *Quality of life improvement programmers* (Bangkok: UNESCO regional office, 1993). 95

ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนอย่างแท้จริงเป็นการทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมาย

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง งานที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้รับโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในทักษะการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Social integration in the work organization) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีโอกาสในการก้าวหน้าตั้งอยู่ในพื้นฐานแห่งคุณธรรม มีความเท่าเทียมกัน

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Constitutionalism in to the work organization) หมายถึง วัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเสมอภาค

7. ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space) หมายถึง การทำงานที่สร้างความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างเวลาของหน้าที่การงานต้องไม่เบียดบังเวลาส่วนบุคคล ที่ให้กับครอบครัวการพักผ่อน หรืองานอดิเรก

8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ มีความรู้สีกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก มีคุณค่าเห็นความสำคัญของงานและอาชีพของตนเอง⁵⁰

กอร์ดอน (Gordon) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน
5. สิทธิของการเป็นพนักงาน

⁵⁰ Richard E. Walton, "Quality of working life :What Is It?" Sloan Management Review (July 1973) : 12-16.

6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตที่ทำงาน

7. งานและประโยชน์ต่อสังคม ⁵¹

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคคลกับงานที่ทำโดยเฉพะความพึงพอใจของแต่ละบุคคลและควมมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน โดยได้เสนอแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่พอต่อการดำเนินชีวิต มีความเหมาะสมได้มาตรฐานตามมาตรฐานการครองชีพในยุคสมัยนั้น ซึ่งหมายถึงต้องมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ขอบเขตงาน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกายและการทำงาน ปราศจากการรบกวนจากเสียง แสง และกลิ่น โดยมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่อสุขภาพในการทำงานของตนเอง

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (development of human capacities) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้พัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และทำที่สุจริตกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกทำท่ายในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจและเชื่อมั่นต่อหน้าที่การงาน องค์กรมีการเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าภายในองค์กรและในสายงานได้ มีการรักษาและเพิ่มความสามารถในขอบเขตของการทำงาน เช่น มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต

5. การทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ มีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

⁵¹ Judith R. Gardon, *A Diagnostic Approach to Organization Behavior*, 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1991). 69.

6. ระเบียบข้อบังคับ (constitutionalism) หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าตนมีสิทธิอะไร และรู้จักการปกป้องสิทธิของตนเอง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด องค์กรมีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด กำหนดมาตรฐานการให้ผลค่าตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร

7. ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (total life space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลชีวิตของตนเอง โดยจะต้องแบ่งหน้าที่ บทบาทของตนได้อย่างพอเหมาะพอควร ได้แก่ การแบ่งเวลาความต้องการด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมกับระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (organization pride) การที่บุคคลตระหนักรู้ว่า กิจกรรมหรือภาระงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตน เป็นงานที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ ตลอดจนเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง⁵²

สโตน (Stone) ได้กล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุขได้และสร้างผลผลิตให้องค์กรเพิ่มขึ้น ต้องคำนึงถึงการบริหารงาน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ คือ การได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate remuneration) เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี (Safe and healthy environment) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งกายและใจ การพัฒนาความสามารถ (Development of human capabilities) มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน (Growth and security) มีความรู้สึกก้าวหน้ามั่นคง ปลอดภัยในงาน มีสิทธิ (Constitutionalism) มีศักดิ์ศรีความเท่าเทียมในการทำงาน การยอมรับจากองค์กร (Respect) มีสิทธิในการแสดงออกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และได้รับการปกป้องสิทธิอย่างเท่าเทียม ความสมดุลในชีวิต (Total life space) ความสมดุลในระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวที่สมดุลกัน เพื่อลดภาวะความเครียดในการทำงาน การรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผู้มาขอรับบริการ เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

⁵² Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley, **Organization Development and change**, 6th ed. (Ohio: South – Western College Publishing, 1997). 208-209.

1) ด้านสุขภาวะทางกาย (Physical well - being) เป็นผู้ที่รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข โดยมีการส่งเสริมสุขภาพด้วยกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง

2) ด้านสุขภาวะทางด้านอารมณ์ (Emotional well - being) เป็นผู้ที่รับรู้สภาพของอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านสุขภาพด้านสังคม (Social well - being) เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและกลุ่มสาธารณชนอื่นๆ 4) ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well - being) เป็นผู้ที่รับรู้ภาวะความรู้สึกของความสงบสุข มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจความเป็นธรรมชาติ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่เป็นเป้าหมายของชีวิต⁵³

จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมุ่งบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ครั้งนี้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน มี 8 ประการ ดังนี้ 1. การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and healthy working condition) 3. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use develop human capacities) 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security) 5. การยอมรับทางสังคมในองค์การ (Social integration in the work organization) 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Constitutionalism in to the work organization) 7. ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space) 8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life)

⁵³ R. J Stone, **Managing human resources**, 2nd ed. (New York: Free Press, 2008). 183-184.

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สภาพทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

1.1.1 ที่ตั้งและเขตพื้นที่บริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130 เลขโทรศัพท์ 0 3247 3855 หมายเลขโทรสาร 0 3247 3856 ที่ดินจำนวน 2 ไร่ 1 งาน 8 ไร่ปัด (Website) <http://woow.pbi2.go.th> และFacebook ประชาสัมพันธ์ สพป.พบ 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วยอาคารจำนวน 4 หลัง ดังนี้

1.อาคารสำนักงานฯ อาคารตึก 2 ชั้น ชั้นที่ 1 เป็นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ห้องรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ชั้นที่ 2 กลุ่มนโยบายและแผน ห้องผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.อาคารหอประชุม ฉิง-ไซฮวย ทัศนานุตริยกุล เป็นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล และห้องรวมพล คนปันสุข

3.อาคารหน่วยตรวจสอบภายใน ตึกครึ่งไม้ ชั้นที่ 1 เป็นที่ปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน และห้องพนักงานขับรถ ชั้นที่ 2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และห้องประชุมเพชรพัฒนา

4. อาคารห้องประชุมวิจิตรสมาจาร อาคารตึก 2 ชั้น ชั้นที่ 1 ห้องประชุมเกษม กลั่นยิ่ง และห้องประชุมบุญล้อม สุขโข ชั้นที่ 2 เป็นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มกฎหมายและคดี กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และห้องประชุมพินิตสมณการ

1.1.2 อาณาเขตติดต่อพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ทางภาคตะวันตกของประเทศไทยพิกัดตำบลทางภูมิศาสตร์ ละติจูด (Latitude) 12.930582 เหนือ (N) ลองจิจูด (Longitude) 99.906088 ตะวันออก (E) ตั้งอยู่ภาคตะวันตกของประเทศไทยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงและประเทศเพื่อนบ้านดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับอำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเขาย้อย อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

ทิศใต้ ติดกับอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทิศตะวันออก ติดกับอำเภอไทย

ทิศตะวันตก ติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 123 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ อำเภอบ้านลาด อำเภอแก่งกระจาน

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพทางการศึกษา ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสุขบนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเหมาะสมตามศักยภาพ และช่วงวัยของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐและเอกชน
4. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล
5. ส่งเสริม สนับสนุน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ค่านิยมขององค์กร

1. รังสรรค์ (สร้าง) งานคุณภาพ
2. ยึดหลักธรรมาภิบาล
3. ต้านทุจริต จิตสาธารณะ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะมีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 20

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติดภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุโรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรม ไฮเบอร์สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท



นโยบาย

- ด้านที่ 1 นโยบายด้านความปลอดภัย
- ด้านที่ 2 นโยบายด้านโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพ
- ด้านที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน ยกกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้น

- จุดเน้นที่ 1 น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา
- จุดเน้นที่ 2 สถานศึกษามีระบบเสริมสร้างความปลอดภัย (ด้านความปลอดภัย)
- จุดเน้นที่ 3 การศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ
- จุดเน้นที่ 4 เทคโนโลยีก้าวไกลใฝ่เรียนรู้ (ด้านโอกาส)
- จุดเน้นที่ 5 พัฒนาครูสู่เครือข่ายวิชาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน (ด้านคุณภาพ)
- จุดเน้นที่ 6 นำหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสได้คุณธรรม
- จุดเน้นที่ 7 สร้างสรรค์นวัตกรรมในการขับเคลื่อนการศึกษา (ด้านประสิทธิภาพ)

รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 123 โรงเรียน แยกรายอำเภอ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1. อำเภอบ้านลาด จำนวน 29 โรงเรียน		2. อำเภอแก่งกระจาน จำนวน 24 โรงเรียน	
1	โรงเรียนวัดศาลาเขื่อน	1	โรงเรียนชลประทานแก่งกระจาน
2	โรงเรียนวัดม่วงงาม	2	โรงเรียนบ้านตะเคียนงาม
3	โรงเรียนวัดโพธิ์กรู	3	โรงเรียนบ้านต้นเกด
4	โรงเรียนวัดท่าศาลาราม	4	โรงเรียนบ้านพุซืม
5	โรงเรียนบ้านดงห้วยหลวง	5	โรงเรียนบ้านหนองหงษ์
6	โรงเรียนวัดคุ้ม	6	โรงเรียนบ้านป่าแดง
7	โรงเรียนวัดดอนกอก	7	โรงเรียนบ้านห้วยกวางจริง
8	โรงเรียนบ้านไร่โคก	8	โรงเรียนบ้านหนองสะแก
9	โรงเรียนบ้านหนองไถ่เลื่อน	9	โรงเรียนบ้านทุ่งเคล็ด
10	โรงเรียนบ้านลาดโพธิ์	10	โรงเรียนอ.ส.ลิงค์
11	โรงเรียนวัดห้วย	11	โรงเรียนบ้านหนองปิ่นแตก
12	โรงเรียนบ้านซ่งๆ	12	โรงเรียนบ้านพุทธวรรค์
13	โรงเรียนวัดโพธิ์ลอย	13	โรงเรียนบ้านวังนางนวล
14	โรงเรียนบ้านพุตุม	14	โรงเรียนบ้านน้ำทรัพย์
15	โรงเรียนวัดหนองแก	15	โรงเรียนบ้านแม่คะเมย
16	โรงเรียนวัดอินจำปา	16	โรงเรียนบ้านเขากลิ่ง
17	โรงเรียนวัดถ้ำรงค์	17	โรงเรียนบ้านท่าเรือ
18	โรงเรียนวัดเขาทโมน	18	โรงเรียนบ้านมะขามโพรง
19	โรงเรียนวัดจันทาราม	19	โรงเรียนบ้านหนองมะกอก
20	โรงเรียนวัดลาดศรีธาราม	20	โรงเรียนบ้านซ่ง
21	โรงเรียนวัดหนองกาทอง	21	โรงเรียนบ้านห้วยปลาตุก
22	โรงเรียนบ้านแหลมทอง	22	โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง
23	โรงเรียนบ้านไร่ถีน้อย	23	โรงเรียนบ้านด่านโง
24	โรงเรียนวัดบ่อบุญ	24	โรงเรียนบ้านห้วยไผ่

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
25	โรงเรียนวัดห้วยเสือ		
26	โรงเรียนวัดซ่อมม่วง		
27	โรงเรียนบ้านโป่งสลอด		
28	โรงเรียนบ้านหนองโสน		
29	โรงเรียนบ้านหนองจอก		
3. อำเภอท่ายาง จำนวน 44 โรงเรียน		4. อำเภอชะอำ จำนวน 26 โรงเรียน	
1	โรงเรียนบ้านท่ามะริด	1	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเขื่อนเพชรฯ
2	โรงเรียนบ้านโพรงเข้	2	โรงเรียนบ้านหนองยาว
3	โรงเรียนบ้านสารเห็ด	3	โรงเรียนบ้านร่องระกำ
4	โรงเรียนบ้านเขากระปุก	4	โรงเรียนบ้านดอนขุนห้วย
5	โรงเรียนบ้านหนองคอไก่	5	โรงเรียนบ้านนายาง
6	โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	6	โรงเรียนบ้านบางเกตุ
7	โรงเรียนบ้านสระพระ	7	โรงเรียนวัดโตนดหลวง
8	โรงเรียนเขื่อนเพชร	8	โรงเรียนบ้านโป่งแย้
9	โรงเรียนวัดท่าขาม	9	โรงเรียนบ้านรางจิก
10	โรงเรียนบ้านท่าไม้รวก	10	โรงเรียนวัดช้างแท่งกระจาด
11	โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง	11	โรงเรียนบ้านอ่างหิน
12	โรงเรียนวัดพระพุทธบาทฯ	12	โรงเรียนวัดหนองศาลา
13	โรงเรียนบ้านท่ายาง	13	โรงเรียนบ้านพุททวย
14	โรงเรียนวัดเขากระจิว	14	โรงเรียนบ้านหุบกะพง
15	โรงเรียนสหกรณ์บำรุงวิทย์	15	โรงเรียนชาวไร่
16	โรงเรียนวัดเขาปากช่อง	16	โรงเรียนบ้านหนองเผาถ่าน
17	โรงเรียนวัดท่าเหว	17	โรงเรียนบ้านดอน
18	โรงเรียนบ้านดอนเตาอิฐ	18	โรงเรียนบ้านเนินทราย
19	โรงเรียนวัดมาบปลาเค้า	19	โรงเรียนบ้านบางเก่า
20	โรงเรียนวัดวังไคร้	20	โรงเรียนบ้านทุ่งขาม
21	โรงเรียนบ้านแม่ประจันต์	21	โรงเรียนบ้านไร่ใหม่พัฒนา
22	โรงเรียนบ้านหันตะเภา	22	โรงเรียนบ้านหนองเขื่อน
23	โรงเรียนบ้านทุ่งโป่ง	23	โรงเรียนบ้านดอกมะกอก

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
24	โรงเรียนบ้านยางชุม	24	โรงเรียนบ้านบ่อไร่
25	โรงเรียนบ้านหนองเขาอ่อน	25	โรงเรียนบ้านบ่อหลวง
26	โรงเรียนบ้านโป่งเกตุ	26	โรงเรียนบ้านหนองขาม
27	โรงเรียนบ้านหนองตาฉาว		
28	โรงเรียนบ้านหนองโรง		
29	โรงเรียนบ้านหนองขานาง		
30	โรงเรียนวัดเขื่อนเพชร		
31	โรงเรียนวัดท่าคอย		
32	โรงเรียนบ้านท่าลาว		
33	โรงเรียนบ้านหนองเตียน		
34	โรงเรียนบ้านท่ากระเทียม		
35	โรงเรียนบ้านหนองแหม		
36	โรงเรียนบ้านหนองบัว		
37	โรงเรียนบ้านหนองน้ำถ้ำ		
38	โรงเรียนวัดหนองจอก		
39	โรงเรียนบ้านในดง		
40	โรงเรียนวัดตาลกง		
41	โรงเรียนบ้านท่าไต้		
42	โรงเรียนบ้านท่าหัวลบ		
43	โรงเรียนบ้านหนองเกตุ		
44	โรงเรียนวัดหนองบัว		

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, โรงเรียนในสังกัด ข้อมูลครู

ข้อมูลนักเรียน, เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2566 เข้าถึงได้จาก

<https://www.pbi2.go.th/web/?p=12758>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐภรณ์ ฐานเจริญ ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง⁵⁴

สัมพันธ์ วิชิตนนทการ ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁵

ศิรินทิพย์ เฟื่องสง ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่าการเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า การเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สร้างความมั่นใจ ในการเป็นผู้นำที่สามารถพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านตนเองและวิชาชีพ 3) ด้านการตระหนักรู้ พบว่า การเข้าใจคนอื่น สงบสติอารมณ์ การครองอารมณ์นำไปสู่การปรับแก้

⁵⁴ ณัฐภรณ์ ฐานเจริญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.** 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560). 261.

⁵⁵ สัมพันธ์ วิชิตนนทการ, “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4,” **วารสารบัณฑิตวิจัย** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562). 170.

สถานการณ์ แก้ปัญหาได้อย่างยุติธรรม 4) ด้านการโน้มน้าว พบว่า การมีจิตวิทยาประกอบการบริหารจัดการงาน สร้างภาวะผู้นำให้เกิด สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5) ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า การสร้างฝันเป็นของตนเอง และนำไปสู่การปฏิบัติได้ พุดจริง ทำจริง เห็นผลปรากฏ การทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ นำหลักการบริหารมาใช้อย่างครบถ้วน และสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารทำได้ 6) ด้านการมีจิตบริการ พบว่า การทำงานอย่างเป็นระบบ มองภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ออกแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านโครงการนิเทศภายใน 7) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ⁵⁶

จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์ ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตามศักยภาพของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี คือ ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้ครูสอนในวิชาที่ถนัด สนับสนุนให้ครูได้วิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์แก่องค์กร มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน ลดภาระครู และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม⁵⁷

ทิพสุคนธ์ บุญรอด ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

⁵⁶ ศิรินทิพย์ เฟื่องสง, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี** 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563). 450-451.

⁵⁷ จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี,” **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์** 16, 1 (มกราคม-เมษายน 2564). 34.

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁸

ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน ด้านการบริการ ด้านการให้อำนาจ ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างสังคมชุมชน 2. ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 3. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01⁵⁹

คมทวน สอสะอาด ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

⁵⁸ ทิพสุคนธ์ บุญรอด, “ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9,” วารสารศิลปการจัดการ 5, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564). 486.

⁵⁹ ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1,” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 13, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564). 356-357.

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁶⁰

ณภัทร อามาตย์เสนา ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีความสำคัญต้องการจำเป็น (PNI modified) ภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าความสำคัญต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านการบริการ (2) ด้านการรับฟังที่ดี (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ (5) ความนอบน้อม ทำการยกย่องโดยผู้วิจัย และนำร่างแนวทางที่ได้ไประดมสมอง (Brainstorming) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน เพื่อประกอบและยืนยันร่าง 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการบริการมี 2 แนวทาง (2) ด้านการรับฟังที่ดีมี 2 แนวทาง (3) ด้านการมี วิสัยทัศน์มี 3 แนวทาง (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 2 แนวทาง และ (5) ความนอบน้อมมี 2 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้⁶¹

พิชามณูชู่ หอยสังข์ ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และระดับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอ วังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิต

⁶⁰ คมทวน สอสะอาด, “คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา, ” วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565). 72.

⁶¹ ณภัทร อามาตย์เสนา, “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, ” วารสารมจร อุบล บริหารศร 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565). 1609.

การทำงานกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.41$)⁶²

วิกานดา จิรพุทธกร ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย คือ เปลี่ยนแปลงทันการณ์ ใช้นวัตกรรมทำงาน กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ความร่วมมือ คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ คิดไปข้างหน้า และเห็นคุณค่าในตัวคน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีสุขภาวะที่ดี และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู⁶³

อมรา กาฬสมุทร ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้บริการ การเสริมพลังและให้กำลังใจ ความไว้วางใจ การมองการณ์ไกล การรับรู้รับฟัง บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ พบว่า บรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับมาก 3 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศคอิสระ และบรรยากาศแบบเป็นกันเอง และแบบบรรยากาศที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบ คือ บรรยากาศควบคุม และบรรยากาศแบบปิด และบรรยากาศ

⁶² พิชามญชุ์ หอยสังข์, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1,” **วารสารการบริหารนิเทศและนวัตกรรมท้องถิ่น** 8, 3 (มีนาคม 2565). 88.

⁶³ วิกานดา จิรพุทธกร, “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร, “ **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย** 5, 2 (มีนาคม-เมษายน 2566). 257.

องค์การกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁴

จารุณี จารุภูมิ ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับและเคารพในความคิดของครู ด้านการเยียวยารักษา ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเยียวยาจิตใจตนเองและผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสร้างการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดที่แตกต่าง ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรมีการแสดงออกเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารจะต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาครู พัฒนาองค์กร ด้านการสร้างกลุ่มชน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน⁶⁵

ทวีชัย บาอินทร์ ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาลำดับต่ำ คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีจิตบริการ และด้านการรับฟัง ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

⁶⁴ อมรา กาฬสมุทร, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่ บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2,” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** 16, 1 (มกราคม-เมษายน 2565). 162.

⁶⁵ จารุณี จารุภูมิ, “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2,” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์** 10, 8 (สิงหาคม 2566). 65.

ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่อายุในด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร และขนาดโรงเรียนในด้านการเห็นอกเห็นใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁶

สมเจตน์ เจริญผล ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการ ครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁷

นันทนา มลาตรี ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ อย่างยั่งยืนของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกระจายอำนาจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการจัดการความหลากหลาย คุณภาพ ชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม วิเคราะห์ภาวะ ผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความลุ่มลึกในองค์ความรู้

⁶⁶ ทวีชัย บาอินทร์, “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2, ” **วารสารสิรินธรปริทรรศน์** 24, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566). 306.

⁶⁷ สมเจตน์ เจริญผล, “ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, ” **วารสารวิชาการรัตน บุษย์** 5, 1 (มกราคม-เมษายน 2566). 345.

และด้านความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ร้อยละ 61.1 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁶⁸

พวงบุบผา สมัครกสิกิจ ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริการ ด้านความรัก ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความนอบน้อมตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณที่มีต่อภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า คุณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน และแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร รับฟังผู้ใ้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี มอบหมายงานตามความสามารถและความสมัครใจ สนับสนุนครูอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนทรัพยากรที่หลากหลาย⁶⁹

รังสิยา แสนทวิสุข ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำ แบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.51$, $Sig=0.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใ้บริการ ($r=0.57$, $Sig=0.00$) รองลงมาได้แก่

⁶⁸ นันทนา มลาตรี, “ภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1,” **วารสารปัญญาปณิธาน** 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567). 127.

⁶⁹ พวงบุบผา สมัครกสิกิจ, “แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2,” **วารสารนวมทองแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์** 11, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567), 89.

ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ($r=0.56$, $Sig=0.00$) ส่วนด้านการมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r=0.44$, $Sig=0.00$)⁷⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

ลาฮารี (Lahari) ศึกษาเรื่อง บทบาทของรูปแบบความเป็นผู้นำในคุณภาพชีวิตการทำงาน: การศึกษาภาคการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ถือเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อความอยู่รอด แนวทาง QWL ถือว่าผู้คนเป็น 'ทรัพย์สิน' ขององค์กร ไม่ใช่ 'ต้นทุน' เพื่อตอบสนองคนรุ่นใหม่ องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบงานและการจัดระบบงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ความท้าทายใหม่ ๆ สามารถเผชิญกับความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน การศึกษานี้ช่วยให้สถาบันการศึกษาทราบระดับการรับรู้ต่อ QWL และยกระดับการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคือ เพื่อค้นหาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือไม่ เพื่อค้นหาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อค้นหาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเพศและด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นั่นหมายถึงความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของพนักงานจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันการศึกษา⁷¹

ไซดีคาน (Saidykhan) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยแกมเบีย ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่น่าสนใจสี่ประการของ QWL อยู่ในการประเมินของพนักงานว่าเป็นแรงจูงใจ"ปานกลางถึงสูง": (1) ความสัมพันธ์และความร่วมมือ (2) ความเป็นอิสระในการทำงาน (3) วัฒนธรรมองค์กรและ (4) บรรยากาศการทำงาน อย่างไรก็ตาม "ปานกลางถึงต่ำ" มีการรายงานระดับแรงจูงใจในด้าน QWL (1) ความพึงพอใจในงาน และความมั่นคงในการทำงาน (2) การฝึกอบรมและการพัฒนา (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ความเพียงพอทรัพยากร

⁷⁰ รังสิยา แสนทวิสุข, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2," **วารสารสันติสุขปริทรรศน์** 5, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567). 57.

⁷¹ Lahari, "ROLE OF LEADERSHIP STYLES IN QUALITY OF WORK-LIFE: A STUDY ON EDUCATION SECTOR," **International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)** 9, 3 (March 2018), 122.

(5) ค่าตอบแทนและรางวัล และ (6) สิ่งอำนวยความสะดวก ผลลัพธ์เหล่านี้คือมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ UTG อีกด้วย, ผลลัพธ์ยืนยันลักษณะสหสาขาวิชาชีพและหลายภาคส่วนของ QWL และผลกระทบจากการบริหารจัดการจึงไม่ซ้ำกับกรณีที่กำลังศึกษาอยู่⁷²

ซูมิอาติ (Sumiati) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวแปรความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเหนือกว่า ดังนั้นการนำการจัดการความเครียดที่ดีไปใช้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานภายในบริษัทได้⁷³

เสตยานินกราม (Setyaningrum) ศึกษาเรื่อง ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพและความผูกพันของพนักงาน: ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรใกล้เคียง QWL ซึ่งก็คือความผูกพันในการทำงานในการเป็นผู้นำของผู้รับใช้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในอินโดนีเซีย การค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ (Haar et al., 2017) ซึ่งอธิบายว่าภาวะผู้นำของผู้รับใช้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดูเหมือนจะมีบทบาทเป็นสื่อกลางในอิทธิพลของความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ และมีผลกระทบที่แข็งแกร่งและสม่ำเสมอในมิติของการมีส่วนร่วมในการทำงาน⁷⁴

ฮัจญ์ (Haji) ศึกษาเรื่อง ผลของภาวะผู้นำผู้รับใช้ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานบนพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้มีผลดีและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 2) ความพึงพอใจในงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ เรื่องพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือผู้นำควรจะสามารถให้ความรู้สึกลดภัยและสงบในการทำงานของพนักงาน

⁷² Lamin W. Saidykhan, "Quality of Work-Life among Employees of University of The Gambia," *Archives of Business Research* 3, 8 (March 2020). 230.

⁷³ Sumiati, "Quality of Work Life and Work Stress on Employee Performance," *The 2nd International Conference on Business and Banking Innovations*, 2020. 113.

⁷⁴ Retno Purwani Setyaningrum, "Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Performance?," *Solid State Technology* 63, 5, 2020. 5134.

และยังเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย และจัดให้มีสวัสดิการที่สอดคล้องกับผลงานที่พนักงานสร้างขึ้นมานั้นพนักงานสามารถปลูกฝังความรู้สึกห่วงใยผู้อื่นได้⁷⁵

แจ็กสัน (Jackson) ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และทัศนคติของพนักงานภายในรัฐวิสาหกิจของแอฟริกาใต้: การไถ่เกื้อโดยแรงจูงใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ศึกษาพยายามที่จะตรวจสอบการไถ่เกื้อแรงจูงใจของพนักงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ แรงจูงใจของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรด้านอารมณ์ในองค์กรภาครัฐ ผู้เข้าร่วม (n = 128; ชาย = 73; หญิง = 55; ช่วงอายุ = 31-40 ปี = 43; ทำงานมากกว่า 10 ปี = 49) โดยมาจากรัฐวิสาหกิจของแอฟริกาใต้ พวกเขาเสร็จสิ้นการวัดการรับรู้ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ แรงจูงใจของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นต่อองค์กรด้านอารมณ์ จากการวิเคราะห์การไถ่เกื้อ ผลลัพธ์ระบุว่าแรงจูงใจในการทำงานจากภายในและภายนอกเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นต่อองค์กรด้านอารมณ์ การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นเงื่อนไขสำคัญในการแทรกแซงเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และทัศนคติของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานภายนอกและภายใน และความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ดังนั้น ผู้จัดการที่แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้รับใช้มีแนวโน้มที่จะปลูกฝังแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในองค์กรด้านอารมณ์ให้กับผู้ติดตามของตน⁷⁶

ซามซูล (Shamsul) ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร: บทบาทของความสอดคล้องของเป้าหมายและความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ ผลการศึกษาพบว่า วัตถุประสงค์การจัดเป้าหมายของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเป็นวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรในการเพิ่มผลลัพธ์ของพนักงาน และท้ายที่สุดคือผลการดำเนินงานของบริษัท ความสอดคล้องของเป้าหมายการรับรู้ของพนักงานถูกเสนอให้เป็นสื่อกลางที่สำคัญของผลกระทบของระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (HPWS) ต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) ในบทความนี้ ผู้เขียนได้เสนอและทดสอบแบบจำลองการไถ่เกื้อแบบกลับกรองที่บรรยายว่าผู้นำผู้รับใช้เพิ่มหรือยับยั้งผลกระทบเหล่านี้ได้อย่างไร

⁷⁵ Wachyu Hari Haji, "The Effect of Servant Leadership, Job Satisfaction and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior," **GENERAL MANAGEMENT** 22, 2021. 203.

⁷⁶ Jackson Leone, "Servant leadership and employee attitudes within a South African state-owned enterprise: Mediation by employee motivation," **Hindawi Education Research International**, 2021. 1.

การออกแบบ/วิธีวิทยา/แนวทาง การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากผู้จัดการ 56 คนและพนักงาน 322 คนที่ทำงานในองค์กรของบังคลาเทศ การศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้ามระดับโดยใช้การสร้างแบบจำลองเชิงเส้นแบบลำดับชั้น (HLM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์สมมุติฐานระหว่างตัวแปร ข้อค้นพบการศึกษานี้เปิดเผยว่าความสอดคล้องของเป้าหมายการรับรู้ของพนักงานเป็นสื่อกลางอิทธิพลของ HPWS บน OCB สอดคล้องกับการทำนายการไหลเวียนกลาง ความสอดคล้องของเป้าหมายที่พนักงานรับรู้เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่าง HPWS และ OCB เมื่อความเป็นผู้นำของผู้รับใช้อยู่ในระดับสูง ความคิดริเริ่ม/คุณค่า การศึกษานี้ตรวจสอบว่า HPWS ส่งผลกระทบต่อ OCB อย่างไรและเมื่อใด โดยผสมผสานความสอดคล้องของเป้าหมายที่รับรู้และความเป็นผู้นำของผู้รับใช้เป็นตัวแปรไหลเวียนและกลั่นกรอง ตามลำดับ⁷⁷

เจฟฟ์ บี (Jeff B) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินภาวะผู้นำผู้รับใช้และบรรยากาศทางจริยธรรม: กรณีผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และบรรยากาศที่มีจริยธรรมเป็นปรัชญาที่เป้าหมายของผู้นำคือการรับใช้มนุษยชาติอย่างมีจริยธรรม การศึกษาครั้งนี้ประเมินระดับความเป็นผู้นำผู้รับใช้และบรรยากาศทางจริยธรรมของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลเอกชน การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเชิงสัมพันธ์เชิงพรรณนานี้สำรวจพนักงาน 111 คนโดยใช้เครื่องมือที่นักวิจัยทำขึ้นซึ่งได้รับการรับรองและเชื่อถือได้ นักวิจัยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมีภาวะผู้นำผู้รับใช้ระดับสูงและยึดมั่นในหลักจริยธรรม ซึ่งหมายความว่าผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาสังคมเพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีทางศีลธรรมในสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษานี้ยังพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และบรรยากาศทางจริยธรรม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และการปฏิบัติตามบรรยากาศที่มีจริยธรรมในที่ทำงานผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมที่จะสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับแนวคิดเหล่านี้⁷⁸

ไซดา ซานา (Syeda Sana) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน: การไหลเวียนบทบาทของบรรยากาศทางจิตวิทยา

⁷⁷ Arefin Md. Shamsul, “High-performance work systems and organizational citizenship behavior: the role of goal congruence and servant leadership,” *International Journal of Emerging Markets* 18, 11, 2022. 5432-5453.

⁷⁸ Sagala, Geff B, “Assessment of servant leadership and ethical climate: The case of administrators and supervisors,” *International Research Journal of Science, Technology, Education, & Management (IRJSTEM)* 2, 2, July 2022. 101-110.

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษานี้ตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (SL) ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณะ นอกจากนี้ยังตรวจสอบบรรยากาศทางจิตวิทยา (PC) ว่าเป็นตัวแปรใกล้เคียงในความสัมพันธ์นี้ นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังถือว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (SET) เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง SL, PC และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ใช้การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยในปากีสถาน ชุดข้อมูลทั้งหมด 276 ชุดได้รับการวิเคราะห์ผ่านการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้ SPSS เวอร์ชัน 27.0 และ Smart-PLS 3 ข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้เป็นหลักฐานว่า SL เป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่สำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยในปากีสถาน นอกจากนี้ พีซียังเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่าง SL และการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุป การศึกษาในปัจจุบันได้ขยายตลาดหลักทรัพย์โดยการรวม PC เป็นตัวกลางระหว่างความสัมพันธ์ของ SL และการมีส่วนร่วมในงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของปากีสถาน การค้นพบนี้มีประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยในปากีสถานในการพิจารณาแนวทางปฏิบัติ SL ที่มีความสำคัญในการกำหนดกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจอันทรงพลังของพีซี เพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างคณาจารย์⁷⁹

ดามิ (Dami) ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำผู้รับใช้และความพึงพอใจในชีวิตที่โรงเรียนรัฐบาลในประเทศอินโดนีเซีย: ความพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบบทบาทผู้นำผู้รับใช้ในการพัฒนาความพึงพอใจในชีวิตผ่านความพึงพอใจในอาชีพการงาน วิธีที่ใช้เป็นเชิงปริมาณด้วยการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำของผู้รับใช้มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่ออาชีพและชีวิตความพึงพอใจ ความพึงพอใจในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัวกลางที่เสริมระหว่างความเป็นผู้นำผู้รับใช้และความพึงพอใจในชีวิตครู⁸⁰

หยินหยิน เชา (Yingyin Shao) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้รับใช้อย่างไรและเมื่อใด ส่งเสริมการทำงานของพนักงานอย่างมีความหมาย ผลการศึกษาพบว่า การทำความเข้าใจว่าผู้นำส่งเสริมการทำงานของพนักงานอย่างมีความหมายอย่างไรและเมื่อใดเป็นสิ่งสำคัญทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ จากพื้นฐานทางทฤษฎีของการเป็นผู้นำของผู้รับใช้และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

⁷⁹ Zainab, Syeda Sana, "Impact of Servant Leadership on Employee Work Engagement: Mediating Role of Psychological Climate," *FWU Journal of Social Sciences* 16, 3, 2022. 94.

⁸⁰ Zummy Anselmus Dami, "Servant Leadership and Life Satisfaction at Public School in Indonesia: Career Satisfaction as Mediator," *Pedagogy* 145, 1, 2022. 94.

ของบุคคล เราเสนอว่าการรับรู้ผู้นำของตนในฐานะผู้นำผู้รับใช้ที่ให้ผู้ตามมาเป็นอันดับแรก จะช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับงานของตนได้ (กล่าวคือ ความเหมาะสมของบุคคลกับงาน) และต่อมาส่งเสริมความมีความหมายของงานของพวกเขา ยิ่งไปกว่านั้น เรายืนยันว่าการทำงานภายใต้ผู้นำผู้รับใช้ที่ถูกลองว่ามีต้นแบบสูงมากกว่าจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความสอดคล้องกับงานของตนมากขึ้น และส่งผลให้งานมีความหมายมากขึ้นด้วย ตัวอย่างการทำงานเต็มเวลาจากประเทศจีนเป็นหลักฐานยืนยันสมมติฐานของเรา การค้นพบของเรามีส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อวรรณกรรมจิตวิทยาการทำงานที่ยังหลงเหลืออยู่ และมีผลกระทบเชิงปฏิบัติที่สำคัญสำหรับองค์กรในการพัฒนาความมีความหมายในการทำงานของพนักงาน ผู้เข้าแข่งขัน⁸¹

หนานหวาง (Nan Wang) ทำการศึกษาเรื่อง การเชื่อมโยงภาวะผู้นำของผู้รับใช้กับความเครียดในการทำงาน: ผลของการเป็นสื่อกลางของการใช้จุดแข็ง ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาในปัจจุบันได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และความเครียดในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนบทบาทที่ไกล่เกลี่ยของการใช้จุดแข็งในความสัมพันธ์นั้น ผู้เข้าร่วมเป็นพนักงานชาวจีน 179 คน (หญิง = 49% อายุเฉลี่ย = 27 ปี; ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย = 2.28 ปี) ความเครียดในการทำงาน 2 มิติ คือ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความวิตกกังวลในที่ทำงานวัดร่วมกับการรับรู้ภาวะผู้นำผู้รับใช้และการใช้จุดแข็ง ผลลัพธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำของผู้รับใช้นั้นเชื่อมโยงเชิงลบกับความเครียดจากการทำงานของพนักงาน ซึ่งบ่งบอกว่าพนักงานดีขึ้นสุขภาพในที่ทำงานภายใต้การนำของผู้รับใช้ การใช้จุดแข็งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ แต่ไม่ใช่กับความวิตกกังวลในที่ทำงาน คนงานที่มีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์จะใช้จุดแข็งของตนเองน้อยลง จุดแข็งใช้เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำผู้รับใช้กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ลดความเสี่ยงต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในที่สุด ไม่พบผลการกลั่นกรองในการศึกษานี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมผู้นำผู้รับใช้จะเป็นไปในเชิงกลยุทธ์ข้อได้เปรียบสำหรับองค์กรในการเติมพลังให้พนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิต⁸²

⁸¹ Yingyin Shao, “How and When Perceptions of Servant Leadership Foster Employee Work Meaningfulness,” *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones* 38, 2 August 2022. 121-127.

⁸² Nan Wang, “Linking servant leadership to work strains: the mediating effect of strengths use,” *Journal of Psychology in Africa* 33, 5, 2023. 512-516.

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการส่งผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่นในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงบันดาลใจในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความผูกพันกับงาน และกับองค์กร ผู้นำลักษณะนี้คือปัจเจกชนที่มีจิตรับใช้ให้บริการมาก่อน ทั้งนี้ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะมีทักษะการรับฟัง การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การเยียวยา การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล การให้บริการ การอุทิศตนเพื่อผู้อื่น และการสร้างชุมชน ซึ่งภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้คนในองค์กรมีกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นได้ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กรความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลทางสถิติ ข้อมูลสารสนเทศ บทความวารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำบริการและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย ขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างวิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไข นำไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

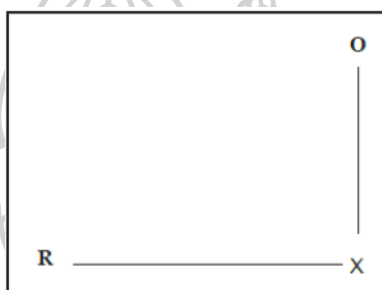
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข ข้อมูลตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ จากนั้นนำมาจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one short, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอท่ายาง จำนวน 44 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด จำนวน 29 โรงเรียน อำเภอชะอำ จำนวน 26 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน จำนวน 24 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ได้โรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 97 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอโดยอยู่ อำเภอท่ายาง 35 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด 23 โรงเรียน เขตอำเภอชะอำ 21 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน 18 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และ 2) ครู 1 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ	โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล		
				ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	รวม
1	อำเภอชะอำ	26	21	21	21	42
2	อำเภอยาย่าง	44	35	35	35	70
3	อำเภอบ้านลาด	29	23	23	23	46
4	อำเภอแก่ง กระจาน	24	18	18	18	36
รวม		123	97	97	97	194

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** คือตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น (X_{tot})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำมุ่งบริการของกรีนลีฟ (Greenleaf) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ดังนี้

2.1 การรับฟัง (listening: X_1) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการมีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำจะค้นหาข้อมูลเพื่อให้ทราบเจตนาของผู้อื่น และทำให้เจตนาเหล่านั้นมีความชัดเจน อีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟัง ประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำมุ่งบริการที่ดี

2.2 ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy: X_2) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการมีความเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้นำต้องแสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้ ผู้นำจะ

มีความอดทนอดกลั้นในความไม่สมบูรณ์แบบ ความเป็นบุคคลธรรมดา ความเกียจคร้าน ความไม่มีวุฒิภาวะ และมีทักษะในการฟังแบบเห็นใจผู้อื่น

2.3 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing: X₃) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการมีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียกำลังใจและมีความทุกข์ทางอารมณ์ แต่ผู้นำมุ่งบริการได้ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้อื่น

2.4 มีความตระหนักรู้ (Awareness: X₄) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการมีการตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไป และการตระหนักรู้ตนเอง ทำให้ผู้นำแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลอยใจแต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้าผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งปลอยใจ เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

2.5 โน้มน้าวใจ (Persuasion: X₅) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มุ่งทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ ผู้นำโน้มน้าวด้วยความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งที่แสดงออกอย่างนุ่มนวลแต่ชัดเจน และไม่ย่อท้อ มีการใช้ประเด็นการตั้งคำถาม โดยไม่ตัดสินใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่ให้เข้าสมัครใจด้วยตนเอง ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ

2.6 สร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing: X₆) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการจะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์กรจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็นระบบ คือ ต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน การคิดที่มีการสร้างมโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างกว่าและจะมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2.7 มองการณ์ไกล (Foresight: X₇) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการจะต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นผู้ที่มีรู้และมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม มาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

2.8 มีจิตบริการ (Stewardship: X₈) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรให้รับผิดชอบต่อสังคม มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผยจริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม ผู้นำให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือหรือรับใช้ความต้องการของผู้อื่น

2.9 มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people: X₉) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการจะเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ผู้นำมุ่งบริการจึงอุทิศ

ตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนในองค์กร ผู้นำตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

2.10 สร้างสรรค์ชุมชน (Building community: X_{10}) หมายถึง ผู้นำมุ่งบริการจะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์กรขนาดใหญ่เข้าใจการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วยการตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร มีการรวมใจของทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกัน การมีเป้าหมายร่วมกันสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความเชื่อใจและเคารพนับถืออย่างสูงสุด การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตามจริยธรรม การใช้ชีวิตในกลุ่มชุมชนด้วยความเชื่อมโยงกัน⁸³

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) ได้นำแนวคิดของวอลตัน (Walton) ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ดังนี้

3.1 การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation: Y_1) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

3.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and healthy working condition: Y_2) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจ สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตเจ้านั้นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.3 โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use develop human capacities: Y_3) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนอย่างแท้จริงเป็นการทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญและมีความหมาย

3.4 โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security: Y_4) หมายถึง งานที่ทำมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้รับโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในทักษะการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

⁸³ Robert K. Greenleaf, *Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. (New Jersey: Paulist Press., 2002), 30.

3.5 การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Social integration in the work organization: Y₅) หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีโอกาสในการก้าวหน้าตั้งอยู่ในพื้นฐานแห่งคุณธรรม มีความเท่าเทียมกัน

3.6 การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Constitutionalism in to the work organization: Y₆) หมายถึง วัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเสมอภาค

3.7 ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space: Y₇) หมายถึง การทำงานที่สร้างความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างเวลาของหน้าที่การงานต้องไม่เบียดบังเวลาส่วนบุคคล ที่ให้กับครอบครัวการพักผ่อน หรืองานอดิเรก

3.8 บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life: Y₈) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ มีความรู้สีกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก มีคุณค่าเห็นความสำคัญของงานและอาชีพของบุคลากรเอง⁸⁴

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

⁸⁴ Richard E. Walton, "Quality of working life :What Is It?" Sloan Management Review (July 1973) : 12-16.

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁸⁵ กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน / คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน / คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน / คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน / คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน / คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยจัดทำเป็นข้อคำถามจำนวน 70 ข้อ พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

⁸⁵ R. Likert, *New Pattern of Management* (New York: Mcgraw-Hill, 1961).

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วมาตรวจคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 15 แห่ง รวม 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁶ โดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.7 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือยื่นต่อภาควิชา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน และครูเพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. การดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้ ดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบ QR Code Google Form โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น ที่ใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁸⁶ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974). 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁸⁷ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ อีร์คักดี อุนอาร์มณเลิศ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

⁸⁷ John W. Best, *Research in Education*, 4 th ed. (Englewoodcliffs: rentice – Hill,1983).190.

0.70-1.00 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.31-0.69 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ⁸⁸

สรุป

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลองโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอชะอำ จำนวน 26 โรงเรียน อำเภอท่ายาง จำนวน 44 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด จำนวน 29 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน จำนวน 24 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 97 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอชะอำ 21 โรงเรียน อำเภอท่ายาง 35 โรงเรียน อำเภอบ้านลาด 23 โรงเรียน และอำเภอแก่งกระจาน 18 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

⁸⁸ ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ, วิจัยวิทยการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), 240.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1.ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 178 ฉบับ จากโรงเรียน 89 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.75 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้รับแบบสอบถามคืน 178 ฉบับจากโรงเรียน 89 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.75 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	62	34.83
- หญิง	116	65.17
รวม	178	100.00
2. อายุ		
- 20-30 ปี	39	21.91
- 31-40 ปี	64	35.95
- 41-50 ปี	43	24.16
- 51 ปีขึ้นไป	32	17.98
รวม	178	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	61	34.27
- ปริญญาโท	117	65.73
- ปริญญาเอก	-	-
รวม	178	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	89	50.00
- ครู	89	50.00
รวม	178	100.00

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
- 1-5 ปี	44	24.72
- 6-10 ปี	27	15.17
- 11-15 ปี	35	19.66
- 16-20 ปี	15	8.43
- 21-25 ปี	25	14.04
- 26-30 ปี	15	8.43
- มากกว่า 30 ปี	17	9.55
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 65.17 และผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.83

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.16 อายุ 20-30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.91 และน้อยที่สุด ช่วงอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98

ระดับวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 65.73 และระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.27

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และครู จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.72 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.66 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.17 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.55 ประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุดคือช่วง 16-20 ปี และ 26-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.43

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) นำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวม

(n=89)

ด้าน	ระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การรับฟัง (X_1)	4.38	0.62	มาก
2	การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (X_2)	4.46	0.59	มาก
3	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (X_3)	4.45	0.55	มาก
4	การตระหนักรู้ (X_4)	4.48	0.59	มาก
5	การโน้มน้าวใจ (X_5)	4.49	0.59	มาก
6	การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร (X_6)	4.49	0.59	มาก
7	การมองการณ์ไกล (X_7)	4.47	0.58	มาก
8	การมีจิตบริการ (X_8)	4.48	0.56	มาก
9	การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (X_9)	4.49	0.51	มาก
10	การสร้างสรรค้ชุมชน (X_{10})	4.49	0.53	มาก
รวม (X_{tot})		4.47	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$ S.D.= 0.51) การสร้างสรรค้ชุมชน ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.53) การโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.59) การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.59) การมีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.56) การตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.59) การมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.58) การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.59) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.55) และการรับฟัง ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาจากส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.51-0.62 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อตอบข้อความคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) ของภาวะผู้นำบริการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นรายชื่อ จำนวน 45 ข้อ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5-ตารางที่ 14

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการรับฟัง

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ด้านการรับฟัง (X_1)			
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ	4.35	0.65	มาก
2	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น	4.40	0.59	มาก
3	ผู้บริหารทบทวนข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ	4.35	0.59	มาก
4	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง	4.43	0.65	มาก
รวม		4.38	0.62	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการรับฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.38, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง (\bar{X} = 4.43, S.D.= 0.65) ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น (\bar{X} = 4.40, S.D.= 0.59) ผู้บริหารทบทวนข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ (\bar{X} = 4.35, S.D.= 0.59) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ (\bar{X} = 4.35, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.59-0.65 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (X_2)			
1	ผู้บริหารเข้าใจ ยอมรับ ข้อบกพร่องของผู้อื่น	4.46	0.61	มาก
2	ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.47	0.58	มาก
3	ผู้บริหารตระหนักเห็นคุณค่าในตัวบุคคล และงานที่ผู้อื่นปฏิบัติ	4.42	0.58	มาก
4	ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้น	4.51	0.62	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	4.45	0.54	มาก
รวม		4.46	0.59	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารเข้าใจ ยอมรับ ข้อบกพร่องของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารตระหนักเห็นคุณค่าในตัวบุคคล และงานที่ผู้อื่นปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.54-0.62 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (X_3)			
1	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในยามประสบกับความทุกข์และความล้มเหลว	4.40	0.57	มาก
2	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูผ่านช่วงเวลาความทุกข์ไปได้	4.42	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงาน	4.44	0.55	มาก
4	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจเมื่อครูประสบความสำเร็จ	4.54	0.53	มากที่สุด
รวม		4.45	0.55	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจเมื่อครูประสบความสำเร็จ (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.55) ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูผ่านช่วงเวลาความทุกข์ไปได้ (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.54) และผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในยามประสบกับความทุกข์และความล้มเหลว (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.53-0.57 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การตระหนักรู้ (X_4)			
1	ผู้บริหารรู้จักเด่น จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง	4.46	0.60	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เท้าทันสถานการณ์ ปัจจุบัน	4.47	0.63	มาก
3	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมี สติ	4.46	0.63	มาก
4	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้และเข้าใจศีลธรรมค่านิยม องค์กร	4.49	0.57	มาก
5	ผู้บริหารให้แนวทางแก่ครูในการมองภาพรวม ความสำเร็จขององค์กร	4.49	0.58	มาก
รวม		4.48	0.59	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความตระหนักรู้และเข้าใจศีลธรรมค่านิยมองค์กร (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.57) ผู้บริหารให้แนวทางแก่ครูในการมองภาพรวมความสำเร็จขององค์กร (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.59) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เท้าทันสถานการณ์ปัจจุบัน (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.63) ผู้บริหารรู้จักเด่น จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.60) และผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.57-0.63 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การโน้มน้าวใจ (X_5)			
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจง มอบหมายงานอย่างเหมาะสม	4.51	0.59	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโน้มน้าวด้วยความคิดเห็น หรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล นุ่มนวล ชัดเจน	4.47	0.60	มาก
3	ผู้บริหารตั้งประเด็นคำถามที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยความสมัครใจ	4.49	0.61	มาก
4	ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และให้รายละเอียดเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ	4.48	0.57	มาก
	รวม	4.49	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และ ระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจง มอบหมายงานอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.59) ผู้บริหารตั้งประเด็นคำถามที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยความสมัครใจ (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.61) ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และให้รายละเอียดเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.57) และผู้บริหารโน้มน้าวด้วยความคิดเห็น หรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล นุ่มนวล ชัดเจน (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.57-0.61 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร (X_6)			
1	ผู้บริหารวางแผนในการตั้งรับปัญหาขององค์กรอย่างรอบคอบ	4.49	0.58	มาก
2	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างรอบด้าน	4.47	0.57	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวที่ชัดเจน	4.49	0.60	มาก
4	ผู้บริหารมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน	4.52	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.46	0.61	มาก
รวม		4.49	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.58) ผู้บริหารวางแผนในการตั้งรับปัญหาขององค์กรอย่างรอบคอบ (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวที่ชัดเจน (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.60) ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างรอบด้าน (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.57-0.61 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมองการณ์ไกล

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การมองการณ์ไกล (X_7)			
1	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.48	0.58	มาก
2	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีมาวางแผนการทำงาน	4.48	0.59	มาก
3	ผู้บริหารวางแผนรับมือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง	4.48	0.59	มาก
4	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.44	0.54	มาก
รวม		4.47	0.58	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีมาวางแผนการทำงาน (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.59) ผู้บริหารวางแผนรับมือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.59) และผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.54-0.59 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตบริการ

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การมีจิตบริการ (X_8)			
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง	4.46	0.55	มาก
2	ผู้บริหารอุทิศตน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.48	0.57	มาก
3	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจ ให้คนในองค์กรช่วยเหลือกันมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ	4.47	0.57	มาก
4	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มุ่งรับผิดชอบต่อสังคม	4.52	0.54	มากที่สุด
รวม		4.48	0.56	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมีจิตบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มุ่งรับผิดชอบต่อสังคม (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.54) ผู้บริหารอุทิศตน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.57) ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจ ให้คนในองค์กรช่วยเหลือกันมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.57) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.54-0.57 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร (X_9)			
1	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวครูโดยไม่ตัดสินครูจากภายนอก	4.52	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.44	0.50	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.50	0.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาให้ครูประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง	4.51	0.51	มากที่สุด
รวม		4.49	0.51	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวครูโดยไม่ตัดสินครูจากภายนอก (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมุ่งพัฒนาให้ครูประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.51) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.50-0.52 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการสร้างสรรค์ชุมชน

(n=89)

ข้อ	ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การสร้างสรรค์ชุมชน (X_{10})			
1	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกัน	4.55	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร	4.52	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน	4.50	0.53	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้ความเชื่อใจ เคารพความคิดเห็นของคนในองค์กร	4.48	0.55	มาก
5	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือด้านวิชาชีพแก่กัน	4.45	0.52	มาก
6	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.44	0.51	มาก
รวม		4.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.52) ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.54) ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.53) ผู้บริหารให้ความเชื่อใจ เคารพความคิดเห็นของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.55) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือด้านวิชาชีพแก่กัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.52) และผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.51-0.55 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัชฌิมเลขคณิต \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏในภาพรวม ดังตารางที่ 15
ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n=89)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1)	3.98	0.69	มาก
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Y_2)	4.37	0.57	มาก
3	โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา งาน (Y_3)	4.49	0.56	มาก
4	โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมี ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Y_4)	4.46	0.52	มาก
5	การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Y_5)	4.47	0.53	มาก
6	การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิ ส่วนบุคคลในองค์กร (Y_6)	4.47	0.59	มาก
7	ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่ การงานและเวลาส่วนบุคคล (Y_7)	4.33	0.71	มาก
8	บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)	4.45	0.56	มาก
รวม		4.38	0.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.59)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.56)
การยอมรับทางสังคมในองค์กร (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.53) การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิ
ส่วนบุคคลในองค์กร (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.59) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมี
ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.52) บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.56) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.57) ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การทำงานและเวลาส่วนบุคคล (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.71) และการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.52-0.71 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นรายชื่อ จำนวน 25 ข้อ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 16-ตารางที่ 23 ตารางที่ 16 คำนวณมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y ₁)			
1	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	3.93	0.68	มาก
2	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ	3.97	0.64	มาก
3	ครูได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	4.03	0.76	มาก
รวม		3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง คำนวณมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.76) ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.64) และครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของ

ข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.64-0.76 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Y ₂)			
1	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.36	0.59	มาก
2	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.31	0.57	มาก
3	สถานศึกษามีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยให้คนในองค์กร	4.43	0.54	มาก
รวม		4.37	0.57	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยให้คนในองค์กร (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.54) ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59) และครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.54-0.59 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Y_3)			
1	ครูได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.49	0.57	มาก
2	ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์กร	4.43	0.59	มาก
3	ครูมีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ	4.55	0.53	มากที่สุด
รวม		4.49	0.57	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) ครูได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) และครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.53-0.59 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมี ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Y_4)			
1	ครูได้รับโอกาสในศึกษา พัฒนาความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง	4.43	0.53	มาก
2	ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ การทำงาน	4.43	0.52	มาก
3	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.52	0.52	มากที่สุด
รวม		4.46	0.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) และครูได้รับโอกาสในศึกษา พัฒนาความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.52-0.53 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับทางสังคมในองค์กร

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Y ₅)			
1	ครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.47	0.52	มาก
2	ครูช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคม	4.51	0.51	มากที่สุด
3	ครูได้รับโอกาสให้เผยแพร่ความรู้สู่องค์กรภายนอก เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.43	0.55	มาก
รวม		4.47	0.53	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคม (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.51) ครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.52) และครูได้รับโอกาสให้เผยแพร่ความรู้สู่องค์กรภายนอก เป็นที่ยอมรับของสังคม (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.51-0.55 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (Y_6)			
1	ครูมีอิสระ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.47	0.58	มาก
2	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล	4.45	0.63	มาก
3	ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเสมอภาค	4.50	0.59	มากที่สุด
รวม		4.47	0.59	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ครูมีอิสระ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) และครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.58-0.63 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Y ₇)			
1	ครูปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด	4.43	0.61	มาก
2	ครูมีความสุขกับช่วงเวลาในวันหยุดราชการโดยไม่กังวลถึงเรื่องงานในหน้าที่	4.30	0.76	มาก
3	ครูได้ใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.22	0.78	มาก
4	ครูมีอิสระในการกำหนดวันลาพักผ่อน	4.36	0.67	มาก
รวม		4.33	0.71	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.61) ครูมีอิสระในการกำหนดวันลาพักผ่อน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.67) ครูมีความสุขกับช่วงเวลาในวันหยุดราชการโดยไม่กังวลถึงเรื่องงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.76) และครูได้ใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.61-0.78 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n=89)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)			
1	ครูรู้สึกมีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในงาน	4.44	0.58	มาก
2	ครูอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.39	0.58	มาก
3	ครูมีความภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม		4.45	0.56	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) ครูรู้สึกมีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) และครูอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.51-0.58 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ปรากฏผล ดังรายละเอียดตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.802**	.690**	.559**	.756**	.750**	.572**	.489**	.533**	.752**
X ₂	.509**	.551**	.443**	.508**	.489**	.360**	.451**	.455**	.539**
X ₃	.512**	.459**	.378**	.624**	.472**	.330**	.403**	.436**	.510**
X ₄	.801**	.757**	.612**	.773**	.743**	.612**	.537**	.600**	.789**
X ₅	.662**	.643**	.512**	.649**	.609**	.492**	.504**	.527**	.669**
X ₆	.602**	.536**	.426**	.584**	.560**	.421**	.435**	.462**	.587**
X ₇	.666**	.670**	.518**	.662**	.603**	.557**	.502**	.596**	.685**
X ₈	.442**	.388**	.321**	.559**	.425**	.317**	.357**	.392**	.447**
X ₉	.429**	.401**	.338**	.426**	.438**	.349**	.371**	.465**	.464**
X ₁₀	.638**	.586**	.461**	.615**	.610**	.450**	.447**	.503**	.626**
X _{tot}	.750**	.703**	.566**	.753**	.703**	.550**	.556**	.615**	.750**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร (X_{tot}) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .750^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Y₄) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = .753^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Y₆) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .550^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารด้านการตระหนักรู้ (X₄) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .789^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมุ่งบริการด้านการมีจิตบริการ (X₈) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .447^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารด้านการรับฟัง (X_1) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1) มากที่สุดโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.802^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารด้านการมีจิตบริการ (X_8) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิริส่วนบุคคลในองค์กร (Y_6) ต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.317^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครู รวมทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 178 ฉบับ จากโรงเรียน 89 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.75 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ การสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร การมีจิตบริการ การตระหนักรู้ การมองการณ์ไกล การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการรับฟัง ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง

ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน การยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่าง เวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาการศึกษาตามข้อตกลง ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำของตน เพื่อรองรับนโยบายและมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาของตนมี ประสิทธิภาพมากที่สุด ส่งผลให้มีภาวะผู้นำในระดับมาก ทั้งในด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การมองการณ์ไกล รวมไปถึงการมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ชุมชน ส่งผลให้ บุคลากรในองค์กรยอมรับ เชื่อมั่นในภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับอมรา กภาพสมุทฺร ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มาพิจารณาเป็นรายด้านโดยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร การมีจิตบริการ การตระหนักรู้ การมองการณ์ไกล การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการรับฟัง ตามลำดับ โดยด้านการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ และการสร้างมโนทัศน์ขององค์กรมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน 4 ด้าน แสดงให้เห็นว่าการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ และการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร เป็นส่วนปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นหลักการ ในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการจึงอุทิศตนอย่างมากในการส่งเสริมความก้าวหน้าของทุกคนในองค์กร ผู้นำตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับในหลักของศาสนาอิสลาม ที่กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่ยอมรับใช้ปวงชน พื้นฐานของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือการชี้เป้าหมายชัดเจน มีการสื่อสาร มีความจริงใจ เห็นประโยชน์แก่ผู้อื่นก่อน และมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ ใ้ทำงานที่ท้าทาย และให้อิสระ ซึ่งสอดคล้องกับคีธ (Keith) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำคือการส่งเสริมให้ผู้อื่นได้เรียนรู้และเติบโต หากบุคคลได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถขององค์กรก็จะได้รับการพัฒนาด้วย นอกจากนี้การโน้มน้าวใจ เป็นการใช้ทักษะทางการพูดหรือการกระทำ โน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารมุ่งเน้นการโน้มน้าวด้วยความคิดเห็นที่มีเหตุผลมาสนับสนุนมากกว่าการบังคับข่มขู่ โดยไม่ตัดสินใจใครว่าทำผิดหรือควรกระทำให้ถูกต้องแต่เป็นการให้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ ส่งผลไปสู่ การขับเคลื่อนงานทางการศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ทุกคนได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น จนทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นแก่องค์กร การสร้างมโนทัศน์องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ประการแรก ๆ ของผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพื่อให้องค์กรมีเป้าประสงค์ในการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน การคิดที่มีการสร้างมโนทัศน์ที่อยู่บนฐานที่กว้างและมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก็จะทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายในท้ายที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ คีรินทิพย์ เฟิงสง ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ส่วนภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร ด้านการรับฟัง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าการรับฟังต้องเปิดใจ ปราศจากอคติ การให้คำแนะนำสะท้อนกลับ การรับฟังต้องมี ปัจจัยหลายส่วนประกอบเข้าด้วยกัน แต่ถึงแม้ว่าด้านการรับฟังมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับจารุณี จารุภูมิ ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านการมองการณ์ไกล ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับและเคารพในความคิดของครู ด้านการเยียวยารักษา ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเยียวยาจิตใจตนเองและผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสร้างการประชุมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความคิดที่แตกต่าง ด้านการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารควรมีการแสดงออกเพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อถือและเชื่อใจ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ผู้บริหารจะต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาครู พัฒนาองค์กร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีนโยบายและจุดเน้นที่มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสุขบนพื้นฐานของความปลอดภัย พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีสมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัย ด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงการมอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ส่งผลให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องพิชามญชฺ์ หอยสังข์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมาก

ไปน้อย ดังนี้ ดังนี้ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานการยอมรับทางสังคมในองค์กร การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล และการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีการส่งเสริมให้ครูได้กำหนดประเด็นท้าทายในการพัฒนางานตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ ทั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยครูทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานทุกปีงบประมาณต่อเสนอผู้อำนวยการ ส่งผลให้ครูมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ยังส่งเสริมพื้นที่ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านทางช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมทักษะชีวิตของผู้เรียน ผ่านแหล่งเรียนรู้ด้วยกระบวนการร่วมมือร่วมพลัง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ สร้างเครือข่ายทางวิชาการในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด สอดคล้องกับสัณหวัช วิชิตนันทการ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคมทวน สอดอาด ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่ามัชฌิมน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ บางครั้งครูต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกินเวลาก็ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่

เหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับวิกานดา จิรพุทธกร ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีสุขภาวะที่ดี และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และสอดคล้องกับนันทนา มลาตรี ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

3. ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจ สร้างความภาคภูมิใจในองค์กร สร้างเครือข่ายชุมชนองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีและก้าวทันโลกในยุคปัจจุบัน สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นไป ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับรังสิยา แสันทวีสุข ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.51$, $Sig=0.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการ ($r=0.57$, $Sig=0.00$) รองลงมาได้แก่ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ($r=0.56$, $Sig=0.00$) ส่วนด้านการมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r=0.44$, $Sig=0.00$) และสอดคล้องกับฮัจญ์ ที่ศึกษาเรื่อง ผลของภาวะผู้นำผู้ใช้ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานบนพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำผู้ใช้มีผลและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ความพึงพอใจในงานมีผล

เชิงบวกและมีนัยสำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เนื่องจากการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจะสามารถทำให้ครูก้าวทันเทคโนโลยี สอดรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน สามารถนำความรู้มาพัฒนาเยาวชนให้เติบโตไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีการระบุดุลยภาพในการพัฒนาโดยระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนา เน้นไปที่การพัฒนาครูผู้สอน และพัฒนาผู้เรียนในทุกช่วงวัย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็ก ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกกลยุทธ์ที่กล่าวมานั้นเป็นไปเพื่อส่งเสริมบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดีย่อมนำไปสู่การสร้างเสริมให้ครูมีชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่อไป สอดคล้องกับลาฮารี ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของรูปแบบความเป็นผู้นำในคุณภาพชีวิตการทำงาน: การศึกษาภาคการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้คนเป็น 'ทรัพย์สิน' ขององค์กร ไม่ใช่ 'ต้นทุน' การทำงานปัจจุบันเป็นไปเพื่อตอบสนองคนรุ่นใหม่ องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบงานและการจัดระบบงาน ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของพนักงานจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันการศึกษา และสอดคล้องกับฮัจญ์ที่ศึกษาเรื่อง ผลของภาวะผู้นำผู้รับใช้ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานบนพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำผู้รับใช้มีผลดีและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ความพึงพอใจในงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญ แต่ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระเบียบที่เป็นข้อบังคับบางระเบียบอาจทำให้ครูมีความอึดอัดใจ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก สอดคล้องกับตามิ ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำผู้รับใช้และความพึงพอใจในชีวิตที่โรงเรียนรัฐบาลในประเทศอินโดนีเซีย: ความพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่ออาชีพและชีวิตความพึงพอใจ ความพึงพอใจในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัวกลางที่เสริมระหว่างความเป็นผู้นำผู้รับใช้และความพึงพอใจในชีวิตครู

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร ด้านการตระหนักรู้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการตระหนักรู้ในหน้าที่การงาน การตระหนักรู้ในคุณค่าของบุคลากรที่ถูกส่งมาจากผู้บริหาร จะทำให้คุณรู้สึกมีกำลังใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช ที่กล่าวถึงการที่ผู้นำส่งเสริมบุคคลในองค์กรในการทำงานให้สำเร็จโดยให้ความสำคัญกับบุคคลในระดับล่าง ผู้นำแบบให้บริการนี้จะทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิก ยอมรับ เห็นใจ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานทำงานสำเร็จ ล่วงด้วยดี มีความก้าวหน้า รับฟังพนักงาน และสร้างสำนึกของส่วนรวม ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร ด้านการมีจิตบริการต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีจิตบริการต้องมีจิตใจหรือมีใจรัก มีความเต็มใจ การทำงานในบางครั้งอาจมีความเคร่งเครียด กดดันด้วยภาระหน้าที่ การแสดงออกของผู้บริหารจึงควรสร้างแรงบันดาลใจ การเสริมแรง ซึ่งสอดคล้องกับแจ๊คสัน (Jackson) ที่ทำการศึกษารื่อง ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และทัศนคติของพนักงานภายในรัฐวิสซาสของแอฟริกาใต้: การใกล้เคียงโดยแรงจูงใจของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นเงื่อนไขสำคัญในการแทรกแซงเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้รับใช้และทัศนคติของพนักงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำบริการของผู้บริหาร ด้านการรับฟังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณด้านการให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากที่สุด เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยอยู่ภายใต้กรอบแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) โดยมีเป้าหมาย จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์วิถีชีวิต วัฒนธรรม อาชีพ เกิดความสมานฉันท์ สร้างสัมพันธ์ชุมชนที่ดี มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกิดความสามัคคี บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างศักยภาพครู พัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล การให้บริการ การตระหนักรู้ การสร้างมโนทัศน์ การสร้างชุมชน การเยียวยา การเป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล และการโน้มน้าว และคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความภาคภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานร่วมกัน ระเบียบข้อบังคับ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรม และเพียงพอ และภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชนิดา คงสำราญ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำมุ่งบริการ จึงใช้เป็นแนวทางในการบริหาร โดยใช้การมุ่งมั่นพัฒนาคนตามศักยภาพ และความต้องการเพื่อให้บุคลากรเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารด้านการมีจิตบริการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจและความต้องการในสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคนนั้นอาจมากน้อยแตกต่างกันออกไป อีกทั้งเป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการกำหนดและหามาตรฐานความมีสิทธิส่วนบุคคลร่วมกันในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันของทุกฝ่าย ซึ่งผู้นำควรพัฒนาสิ่งนี้ให้มีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับดาพท์ ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับอัลสัน ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำมุ่งบริการว่า ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือร่วมพลังกันในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการเป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร การสร้างสรรค์ชุมชน การโน้มน้าวใจ และการสร้างมโนทัศน์ขององค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ควรตั้งประเด็นกลยุทธ์และจุดแข็งในการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การมีจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เพื่อพร้อมรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ส่วนด้านการรับฟังมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การสะท้อนมุมมองต่าง ๆ จากบุคลากร ในสถานศึกษา เพราะการรับฟังความคิดเห็น ด้วยความเข้าใจจะนำไปสู่การร่วมคิด ร่วมแก้ไข ทำให้องค์กรพัฒนาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถของครูเพิ่มมากขึ้น และต่อยอดไปสู่การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเป็นเครือข่ายทางการศึกษาร่วมกัน ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นไปตามไปด้วย ส่วนด้าน การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงควรจัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาให้เพียงพอและเหมาะสม รวมไปถึงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรประเมินจากผลงานเชิงประจักษ์ อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการทดสอบระดับชาติ การบรรลุข้อตกลงในการพัฒนางาน เป็นต้น

3. จากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีจิตบริการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีการพัฒนาเรื่องการมีจิตบริการ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผยจริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม ผู้นำควรอุทิศตน ช่วยเหลือส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพตามความสนใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา โดยคงไว้ซึ่งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดร่วมกัน คงไว้ซึ่งความมีสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลของเวลางานและเวลาส่วนตัว ย่อมส่งผลให้ครูได้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ส่งผลไปสู่คุณภาพการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2567.” 29 ธันวาคม 2565.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. 15 สัญญาณเปลี่ยนอนาคตการศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 27
พฤศจิกายน 2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/infographic-180422/>.

คมทวน สอสาอด. “คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูประถมศึกษา.” วารสารวิจัยวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์ 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565).

จันทร์จุฬา พิสุทธิพงษ์บุรณ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี.” วารสารบัณฑิตวิทยาลัย
พิชญทรรศน์ 16, 1 (มกราคม-เมษายน 2564).

จารุณี จารุภูมิ. “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.” วารสารมหาจุฬ
นาครทรรศน์ 10, 8 (สิงหาคม 2566).

ณภัทร อามาตย์เสนา. “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.” วารสารมจร อุบล
ปริทรรศน์ 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2565).

ณัฐนันท์ ฐานเจริญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.” วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 10, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2560).

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2560.

ณัฐนันท์พร ภัทรธรรมพล. วิธีการเป็นผู้นำแบบใ้รับใช้ (Servant leadership). เข้าถึงเมื่อ 25
มกราคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.digitechthailand.com/post>.

ทวีชัย บาอินทร์. “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2.” วารสารสิรินธรปริทรรศน์ 24, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566).

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. “ภาวะผู้นำมุงบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.” วารสารศิลปการจัดการ 5, 2
(พฤษภาคม – สิงหาคม 2564).

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ResearchMethodology in Social Sciences. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม, 2558.

นันทนา มลาตรี. “ภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1.” วารสารปัญญาปณิธาน 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

_____, พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ วี.พรีน จำกัด, 2557).

พวงบุบผา สมัครกลสิกิจ. “แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำใ้บริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.” วารสารวงษ์ทองแหงรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์ 11, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567).

พิชามญช์ หอยสังข์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.” วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น 8, 3 (มีนาคม 2565).

ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 13, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564).

มัทนา วัจนอมศักดิ์. ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: เพชรเกษม พรีนติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2561.

รังสิยา แสันทวีสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.” วารสารสันติสุขปริทรรศน์ 5, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567).

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน, 2556.

วิโรจน์ สารรัตน์. แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. (กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ, 2557).

วิกานดา จิรพุทธกร. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.” วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย 5, 2 (มีนาคม-เมษายน 2566).

ศิรินทิพย์ เพ็งสง. “ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 12, 2 (กรกฎาคม-

ธันวาคม 2563).

สงวน อินทร์รักษ์. **ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2566.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2566. เข้าถึงได้จาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

สมเจตน์ เจริญผล. “ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.” วารสารวิชาการ รัตนบุศย์ 5, 1 (มกราคม-เมษายน 2566).

สมาน อัครภูมิ. **เอกสารคำสอน รายวิชาการบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)**. อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออปเซทการพิมพ์, 2558.

สัณหวัช วิชิตนนทการ. “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.” วารสารบัณฑิตวิจัย 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565**. กลุ่มนโยบายและแผน, 2565.

_____. “หนังสือที่ ศธ 04105/3194 เรื่อง ส่งรายงานการประชุม.” 6 ธันวาคม 2565.

_____. “หนังสือที่ ศธ 04105/1638 เรื่อง ประกาศตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.” 29 มิถุนายน 2566.

_____, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**. เพชรบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน, 2566.

_____, **แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ.2566**. เพชรบุรี: กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน**, 2557.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570**. เข้าถึงเมื่อ 22

- กันยายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://ops.moe.go.th/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557.
- สำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570. เข้าถึงเมื่อ 22 กันยายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://ops.moe.go.th/>
- สุนทร โคตรบรรเทา. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ปัญญาชน, 2560.
- อมรา กาฬสมุทร. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 16, 1 (มกราคม-เมษายน 2565).
- อุบลรัตน์ จันทรงชี และคณะ. “ของฝากจากงานWORLD ECONOMIC FORUM”. BOT MAGAZINE 1, 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565).

ภาษาต่างประเทศ

- Angelo J. Letizia. **Using Servant Leadership : How to Reframe the Core Functions of Higher Education.** New Jersey: Rutgers University Press, 2017).
- Allan Thomson. **The Importance of servant leadership.** Accessed January 9, 2024. available from <https://1th.me/7oy43>
- Arefin Md. Shamsul. “High-performance work systems and organizational citizenship behavior: the role of goal congruence and servant leadership.” **International Journal of Emerging Markets** 18, 11, 2022.
- Cummings, Thomas G., and Christopher G. Worley. **Organization Development and Change.** 6th ed. Ohio: South – Western College Publishing, 1997.
- Elyse W. Kerce and Stephanie B.Kewley. **Quality of Work Life Surveys in Organization Method and Benefits in Improving Organization Surway: New Directions, Method, and Application.** Newbury Park: SAGE Publications, 1993.
- Gardon, Judith R. **A Diagnostic Approach to Organization Behavior.** 4th ed. Boston:

- Allyn and Bacon, 1991.
- Huse, Edgar F., and Thomas E. Cumming. **Organization Development and Change**. New York: West Publishing, 1985.
- John Bernardin and Joyce E.A. Russell. **Human Resources Management: An Experiential Approach**. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Jackson Leone. "Servant leadership and employee attitudes within a South African state-owned enterprise: Mediation by employee motivation." **Hindawi Education Research International**, 2021.
- John W. Best. *Research in Education*. 4th ed. Englewoodcliffs: rentice – Hill, 1983.
- Keith, Kent. M. "The Key Practices of Servant-Leaders." 7 September 2018. <http://www.greenleaf.org/whatissl/TheKeyPracticesofServant-Leaders.pdf>.
- Lahari. "ROLE OF LEADERSHIP STYLES IN QUALITY OF WORK-LIFE: A STUDY ON EDUCATION SECTOR." **International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)** 9, 3 (March 2018).
- Lamin W. Saïdykhan. "Quality of Work-Life among Employees of University of The Gambia." **Archives of Business Research** 3, 8 (March 2020).
- Lee J. Cronbach. *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher, 1974.
- Lunenburg, Fred C., and Allnan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. CA: SAGE Publishing, 2021.
- Nan Wang. "Linking servant leadership to work strains: the mediating effect of strengths use." **Journal of Psychology in Africa** 33, 5, 2023.
- Rensis Likert. **New Pattern of Management**. New York: Mcgraw-Hill, 1961.
- Retno P. Setyaningrum. "Quality Work Life and Employee Engagement: Does Servant Leadership Influence Employee Performance?." **Solid State Technology** 63, 5, 2020.
- Richard E. Walton. **Quality of working life :What Is It?**. Sloan Management Review (July 1973).
- _____. "Improving the Quality of Work Life." **Harvard Business Review** 52,3 (May-June 1974).

- _____. **The Quality of Working Life**,. New York: John Wesley & Sons, 1975.
- Richard L. Daft. **Management**. New York: Thomson, 2003.
- _____. **The Leadership Experience**. 4th ed. Ohio: Thomson South-Western, 2008).
- Robert K. Greenleaf. **Servant-Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. New Jersey: Paulist Press, 2002.
- Russell, R. F., and A. G Stone. "A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model." **Leadership & Organization Development Journal** 23(3) (May 2002).
- Sagala, Geff B. "Assessment of servant leadership and ethical climate: The case of administrators and supervisors." **International Research Journal of Science, Technology, Education, & Management (IRJSTEM)** 2, 2, July 2022.
- Stogdill, Ralph M. **Handbook of Leadership**. New York: Free Press, 1990.
- Stone, R.J. . **Managing Human Resources**. 2nd ed. New York: Free Press, 2008.
- Sumiati. "Quality of Work Life and Work Stress on Employee Performance." **The 2nd International Conference on Business and Banking Innovations**, 2020.
- UNESCO. **Quality of life improvement programmes**. Bangkok: UNESCO regional office, 1993).
- Wachyu Hari Haji. "The Effect of Servant Leadership, Job Satisfaction and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior." **GENERAL MANAGEMENT** 22, 2021.
- WHOQOL Group. **WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trail version**. Geneva: World Health Organization, 1996.
- Yingyin Shao. "How and When Perceptions of Servant Leadership Foster Employee Work Meaningfulness." **Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones** 38, 2 August 2022.
- Yukl, Gary. **Leadership in Organization**. 9th ed. New York: Courier Stoughton, 2020.
- Zainab, Syeda Sana. "Impact of Servant Leadership on Employee Work Engagement: Mediating Role of Psychological Climate." **FWU Journal of Social Sciences** 16, 3, 2022.

Zummy Anselmus Dami. "Servant Leadership and Life Satisfaction at Public School in Indonesia: Career Satisfaction as Mediator." *Pedagogy* 145, 1, 2022..





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ
และรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/214

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ทวิช แจ่มจำรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวไฉฉานีเก้ มะลิวงศ์ รหัสนักศึกษา 640620088 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบภาพเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-สกุล ดร.ทวิช แจ่มจำรัส
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามเkek สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุพรรณบุรี เขต 3
2. ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด ชาตียนนท์
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 ตำแหน่ง ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต สาขาสังแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ชื่อ-สกุล ดร.บุญส่ง โขัยรัมย์
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต การบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
4. ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณพจน์ คงวิจิตรดี
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ชื่อ-สกุล ดร.ยลพรรณ ศิริรัตน์
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษากาญจนบุรี 2



ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ภาวะผู้นำบริการของของผู้บริหารโรงเรียน (ตัวแปร X)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
1. การรับฟัง (listening: X1)								
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารทบทวนข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
2. การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ (Acceptance and empathy: X₂)								
5	ผู้บริหารเข้าใจ ยอมรับ ข้อบกพร่องของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารตระหนักเห็นคุณค่าในตัวบุคคล และงานที่ผู้อื่นปฏิบัติ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
3. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Healing: X₃)								
10	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในยามประสบกับความทุกข์และความล้มเหลว	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูผ่านช่วงเวลาความทุกข์ไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจเมื่อครูประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. การตระหนักรู้ (Awareness: X₄)								
14	ผู้บริหารรู้จักจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เท้าทันสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
	ปัจจุบัน							
16	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้และเข้าใจศีลธรรม ค่านิยมองค์กร	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารให้แนวทางแก่ครูในการมองภาพรวมความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion: X₅)								
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจง มอบหมายงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารโน้มน้าวด้วยความคิดเห็น หรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผล นุ่มนวล ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารตั้งประเด็นคำถามที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยความสมัครใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และให้รายละเอียดเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร (Conceptualizing: X₆)								
23	ผู้บริหารวางแผนในการตั้งรับปัญหาขององค์กรอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาวที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
7. การมองการณ์ไกล (Foresight: X₇)								
28	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีมาวางแผนการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารวางแผนรับมือผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนการทำงาน ได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8. การมีจิตบริการ (Stewardship: X₈)								
32	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตอบสนอง ความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารอุทิศตน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจ ให้คนในองค์กร ช่วยเหลือกันมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มุ่งรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9. การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of people: X₉)								
36	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวครูโดยไม่ตัดสินครูจาก ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาให้ครูประสบความสำเร็จตามที่ มุ่งหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
10. การสร้างสรรค์ชุมชน (Building community: X₁₀)								
40	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารให้ความเข้าใจ เคารพความคิดเห็นของคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือด้านวิชาชีพแก่กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (ตัวแปร Y)

ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
1. การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม(Adequate and fair compensation: Y₁)								
1	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ครูได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (Safe and healthy working condition: Y₂)								
4	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยให้คนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (Immediate opportunity to use develop human capacities: Y₃)								
7	ครูได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	ครูมีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน (Future opportunity for continued growth and security: Y₄)								
10	ครูได้รับโอกาสในศึกษา พัฒนาความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับศักยภาพของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. การยอมรับทางสังคมในองค์กร (Social integration in the work organization: Y₅)								
13	ครูมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14	ครูช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	ครูได้รับโอกาสให้เผยแพร่ความรู้สู่องค์กร ภายนอก เป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร (Constitutionalism in to the work organization: Y₆)								
16	ครูมีอิสระ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
17	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาปรับ ผลตอบแทนและรางวัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาตาม วัฒนธรรมองค์กรด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล (Work and the total life space: Y₇)								
19	ครูปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	ครูมีความสุขกับช่วงเวลาในวันหยุดราชการ โดยไม่กังวลถึงเรื่องงานในหน้าที่	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง

ที่	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
21	ครูได้ใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	ครูมีอิสระในการกำหนดวันลาพักผ่อน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	สอดคล้อง
8. บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life: Y₈)								
23	ครูรู้สึกมีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24	ครูอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	ครูมีความภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง





(สำเนา)



ที่ อว 8612/1701

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม 73000

3 เมษายน 2567

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ด้วย นางสาวไวชญานีภัก มะลิวงศ์ รหัสนักศึกษา 640620088 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ ขออนุมัติคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดของท่าน เพื่อนำไป ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา
โทร. 09 1772 6919

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 15 แห่ง

ที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	โรงเรียนวัดท่าศาลาราม	บ้านลาด
2	โรงเรียนบ้านหนองไก่อี้น	บ้านลาด
3	โรงเรียนบ้านลาดโพธิ์	บ้านลาด
4	โรงเรียนวัดลาดศรีทธาราม	บ้านลาด
5	โรงเรียนวัดซอม่วง	บ้านลาด
6	โรงเรียนบ้านทุ่งเคล็ด	แก่งกระจาน
7	โรงเรียนอ.ส.สิงค์	แก่งกระจาน
8	โรงเรียนบ้านหนองปิ่นแตก	แก่งกระจาน
9	โรงเรียนบ้านน้ำทรัพย์	แก่งกระจาน
10	โรงเรียนบ้านหุบกะพง	ชะอำ
11	โรงเรียนบ้านหนองเผาถ่าน	ชะอำ
12	โรงเรียนบ้านสระพระ	ท่ายาง
13	โรงเรียนวัดเขาปากช่อง	ท่ายาง
14	โรงเรียนวัดวังไคร้	ท่ายาง
15	โรงเรียนบ้านแม่ประจันต์	ท่ายาง



Scale: ALL VARIABLES

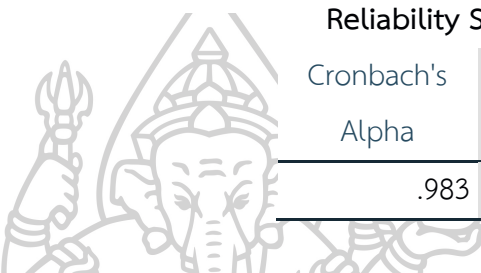
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	70



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 1	289.20	832.234	.836	.983
ตอน 2 ข้อ 2	289.30	820.769	.799	.983
ตอน 2 ข้อ 3	289.27	825.099	.780	.983
ตอน 2 ข้อ 4	289.47	818.671	.767	.983
ตอน 2 ข้อ 5	289.50	822.190	.795	.983
ตอน 2 ข้อ 6	289.27	823.237	.774	.983
ตอน 2 ข้อ 7	289.13	832.947	.884	.983
ตอน 2 ข้อ 8	289.40	855.697	.023	.984
ตอน 2 ข้อ 9	289.40	840.869	.546	.983
ตอน 2 ข้อ 10	289.23	838.599	.757	.983
ตอน 2 ข้อ 11	289.43	825.082	.776	.983
ตอน 2 ข้อ 12	289.20	837.338	.772	.983
ตอน 2 ข้อ 13	289.20	829.131	.763	.983

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 14	289.30	827.803	.789	.983
ตอน 2 ข้อ 15	289.27	834.409	.720	.983
ตอน 2 ข้อ 16	289.23	830.944	.805	.983
ตอน 2 ข้อ 17	289.00	833.862	.711	.983
ตอน 2 ข้อ 18	289.20	833.890	.632	.983
ตอน 2 ข้อ 19	289.23	833.840	.715	.983
ตอน 2 ข้อ 20	289.23	829.220	.858	.983
ตอน 2 ข้อ 21	289.43	826.392	.801	.983
ตอน 2 ข้อ 22	289.27	831.444	.734	.983
ตอน 2 ข้อ 23	289.20	837.890	.751	.983
ตอน 2 ข้อ 24	289.23	840.047	.698	.983
ตอน 2 ข้อ 25	289.37	836.999	.528	.983
ตอน 2 ข้อ 26	289.20	842.166	.585	.983
ตอน 2 ข้อ 27	289.17	834.351	.857	.983
ตอน 2 ข้อ 28	289.63	820.999	.843	.983
ตอน 2 ข้อ 29	289.50	830.190	.651	.983
ตอน 2 ข้อ 30	289.27	836.823	.735	.983
ตอน 2 ข้อ 31	289.13	835.085	.806	.983
ตอน 2 ข้อ 32	289.53	825.292	.802	.983
ตอน 2 ข้อ 33	289.20	840.028	.574	.983
ตอน 2 ข้อ 34	289.27	832.754	.637	.983
ตอน 2 ข้อ 35	289.03	844.585	.437	.983
ตอน 2 ข้อ 36	289.43	822.875	.831	.983
ตอน 2 ข้อ 37	289.00	838.897	.504	.983
ตอน 2 ข้อ 38	288.97	841.964	.418	.983

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 2 ข้อ 39	288.90	841.059	.558	.983
ตอน 2 ข้อ 40	289.00	836.759	.702	.983
ตอน 2 ข้อ 41	289.00	837.379	.681	.983
ตอน 2 ข้อ 42	288.93	835.444	.662	.983
ตอน 2 ข้อ 43	289.13	829.913	.871	.983
ตอน 2 ข้อ 44	289.23	838.737	.751	.983
ตอน 2 ข้อ 45	289.20	835.890	.713	.983
ตอน 3 ข้อ 46	290.07	825.306	.643	.983
ตอน 3 ข้อ 47	289.77	839.564	.468	.983
ตอน 3 ข้อ 48	289.63	825.689	.593	.983
ตอน 3 ข้อ 49	289.47	841.775	.511	.983
ตอน 3 ข้อ 50	289.93	833.995	.548	.983
ตอน 3 ข้อ 51	289.33	832.299	.759	.983
ตอน 3 ข้อ 52	289.20	835.683	.836	.983
ตอน 3 ข้อ 53	289.23	834.254	.794	.983
ตอน 3 ข้อ 54	289.10	839.610	.626	.983
ตอน 3 ข้อ 55	289.10	840.369	.599	.983
ตอน 3 ข้อ 56	289.17	834.557	.737	.983
ตอน 3 ข้อ 57	289.13	833.982	.846	.983
ตอน 3 ข้อ 58	289.03	837.689	.675	.983
ตอน 3 ข้อ 59	289.10	832.990	.758	.983
ตอน 3 ข้อ 60	289.40	819.076	.845	.983
ตอน 3 ข้อ 61	289.20	833.338	.711	.983
ตอน 3 ข้อ 62	289.30	830.493	.716	.983
ตอน 3 ข้อ 63	289.20	836.303	.699	.983

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน 3 ข้อ 64	289.20	837.476	.660	.983
ตอน 3 ข้อ 65	289.90	819.472	.762	.983
ตอน 3 ข้อ 66	289.80	815.407	.821	.983
ตอน 3 ข้อ 67	289.63	836.447	.449	.983
ตอน 3 ข้อ 68	288.93	841.030	.556	.983
ตอน 3 ข้อ 69	288.90	843.679	.468	.983
ตอน 3 ข้อ 70	288.77	845.495	.440	.983





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/403

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำพอง

ด้วย นางสาวไวชญานีภักดิ์ มะลิวงษ์ รหัสนักศึกษา 640620088 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตี้ยเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 97 แห่ง

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1. อำเภอบ้านลาด จำนวน 23 โรงเรียน		2. อำเภอแก่งกระจาน จำนวน 18 โรงเรียน	
1	โรงเรียนวัดศาลาเขื่อน	1	โรงเรียนชลประทานแก่งกระจาน
2	โรงเรียนวัดม่วงงาม	2	โรงเรียนบ้านตะเคียนงาม
3	โรงเรียนวัดโพธิ์กรู	3	โรงเรียนบ้านต้นเกด
4	โรงเรียนบ้านดงห้วยหลวง	4	โรงเรียนบ้านห้วยเพิ่ม
5	โรงเรียนวัดกุ่ม	5	โรงเรียนบ้านหนองหงษ์
6	โรงเรียนวัดดอนกอก	6	โรงเรียนบ้านป่าแดง
7	โรงเรียนบ้านไร่โคก	7	โรงเรียนบ้านห้วยขวางจริง
8	โรงเรียนวัดห้วย	8	โรงเรียนบ้านหนองสะแก
9	โรงเรียนบ้านช่องา	9	โรงเรียนบ้านวังนางนวล
10	โรงเรียนวัดโพธิ์ลอย	10	โรงเรียนบ้านแม่คะเมย
11	โรงเรียนบ้านพุตุม	11	โรงเรียนบ้านพุทธรงค์
12	โรงเรียนวัดหนองแก	12	โรงเรียนบ้านท่าเรือ
13	โรงเรียนวัดอินจำปา	13	โรงเรียนบ้านมะขามโพรง
14	โรงเรียนวัดถ้ำรงค์	14	โรงเรียนบ้านหนองมะกอก
15	โรงเรียนวัดเขาทโมน	15	โรงเรียนบ้านช่อง
16	โรงเรียนวัดจันทาราม	16	โรงเรียนบ้านห้วยปลาตุก
17	โรงเรียนวัดหนองกาทอง	17	โรงเรียนบ้านสองพี่น้อง
18	โรงเรียนบ้านแหลมทอง	18	โรงเรียนบ้านด่านโจ
19	โรงเรียนบ้านไร่ถีน้อย		
20	โรงเรียนวัดบ่อบุญ		
21	โรงเรียนวัดห้วยเสือ		
22	โรงเรียนบ้านหนองโสน		
23	โรงเรียนบ้านหนองจอก		

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 97 แห่ง (ต่อ)

3. อำเภอท่ายาง จำนวน 35 โรงเรียน		4. อำเภอชะอำ จำนวน 21 โรงเรียน	
1	โรงเรียนบ้านท่ามะขาม	1	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองเขื่อนเพชรฯ
2	โรงเรียนบ้านหนองคอไก่	2	โรงเรียนบ้านหนองยาว
3	โรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว	3	โรงเรียนบ้านร่องระกำ
4	โรงเรียนเขื่อนเพชร	4	โรงเรียนบ้านนายาง
5	โรงเรียนวัดท่าขาม	5	โรงเรียนบ้านบางเกตุ
6	โรงเรียนบ้านหนองขุมแสง	6	โรงเรียนวัดโคกคดหลวง
7	โรงเรียนวัดพระพุทธบาทา	7	โรงเรียนบ้านโป่งแย้
8	โรงเรียนบ้านท่ายาง	8	โรงเรียนวัดช้างแท่งกระจาด
9	โรงเรียนวัดเขากะจิว	9	โรงเรียนบ้านอ่างหิน
10	โรงเรียนสหกรณ์บำรุงวิทย์	10	โรงเรียนวัดหนองศาลา
11	โรงเรียนวัดท่าเหว	11	โรงเรียนบ้านพุกหวาย
12	โรงเรียนบ้านดอนเตาอิฐ	12	โรงเรียนชาวไร่
13	โรงเรียนวัดมาบปลาเค้า	13	โรงเรียนบ้านดอน
14	โรงเรียนบ้านหันตะเภา	14	โรงเรียนบ้านเนินทราย
15	โรงเรียนบ้านทุ่งโป่ง	15	โรงเรียนบ้านบางเก่า
16	โรงเรียนบ้านยางขุม	16	โรงเรียนบ้านทุ่งขาม
17	โรงเรียนบ้านโป่งเกตุ	17	โรงเรียนบ้านไร่ใหม่พัฒนา
18	โรงเรียนบ้านหนองตาฉาว	18	โรงเรียนบ้านหนองเขื่อน
19	โรงเรียนบ้านหนองโรง	19	โรงเรียนบ้านดอกมะกอก
20	โรงเรียนบ้านหนองขานาง	20	โรงเรียนบ้านบ่อไร่
21	โรงเรียนวัดเขื่อนเพชร	21	โรงเรียนบ้านบ่อหลวง
22	โรงเรียนวัดท่าค้อย		
23	โรงเรียนบ้านท่าลาว		
24	โรงเรียนบ้านหนองเตียน		
25	โรงเรียนบ้านท่ากระเทียม		
26	โรงเรียนบ้านหนองเขม		
27	โรงเรียนบ้านหนองบัว		
28	โรงเรียนบ้านหนองน้ำถ้ำ		
29	โรงเรียนวัดหนองจอก		
30	โรงเรียนบ้านโนดง		
31	โรงเรียนวัดตาลกง		
32	โรงเรียนบ้านท่าไต้		
33	โรงเรียนบ้านท่าหัวลบ		
34	โรงเรียนบ้านหนองเกตุ		
35	โรงเรียนวัดหนองบัว		



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. ผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย
 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
 2. ครู จำนวน 1 คน
4. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความจริงและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใดและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวไวชญานีก์ มะลิวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [] ชาย [] หญิง	[] 1
2	อายุ [] อายุ 20-30 ปี [] อายุ 31-40 ปี [] อายุ 41-50 ปี [] อายุ 51 ปี ขึ้นไป	[] 2
3	วุฒิการศึกษา [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	[] 3
4	ตำแหน่งปัจจุบัน [] ผู้อำนวยการโรงเรียน [] ครู	[] 4
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน [] 1-5 ปี [] 6-10 ปี [] 11-15 ปี [] 16-20 ปี [] 21-25 ปี [] 26-30 ปี [] มากกว่า 30 ปี	[] 5

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การรับฟัง							
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ						[] 6
2	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่น						[] 7
3	ผู้บริหารทบทวนข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาด้วยความเข้าใจ						[] 8
4	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง						[] 9
การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ							
5	ผู้บริหารเข้าใจ ยอมรับ ข้อบกพร่องของผู้อื่น						[] 10
6	ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล						[] 11
7	ผู้บริหารตระหนักเห็นคุณค่าในตัวบุคคล และงานที่ผู้อื่นปฏิบัติ						[] 12
8	ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้น						[] 13
9	ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ						[] 14
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ							
10	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในยามประสบกับความทุกข์และความล้มเหลว						[] 15
11	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูผ่านช่วงเวลาความทุกข์ไปได้						[] 16
12	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงาน						[] 17

ข้อ	ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
13	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจเมื่อครูประสบ ความสำเร็จ						[] 18
การตระหนักรู้							
14	ผู้บริหารรู้จักจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง						[] 19
15	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เท่าทันสถานการณ์ ปัจจุบัน						[] 20
16	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างมีสติ						[] 21
17	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้และเข้าใจศีลธรรม ค่านิยมองค์กร						[] 22
18	ผู้บริหารให้แนวทางแก่ครูในการมองภาพรวม ความสำเร็จขององค์กร						[] 23
การโน้มน้าวใจ							
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แจง มอบหมาย งานอย่างเหมาะสม						[] 24
20	ผู้บริหารโน้มน้าวด้วยความคิดเห็น หรือโต้แย้ง อย่างมีเหตุผล นุ่มนวล ชัดเจน						[] 25
21	ผู้บริหารตั้งประเด็นคำถามที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่ดี โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย ความสมัครใจ						[] 26
22	ผู้บริหารใช้การโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ ให้รายละเอียดเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจ						[] 27
การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร							
23	ผู้บริหารวางแผนในการตั้งรับปัญหาขององค์กร อย่างรอบคอบ						[] 28
24	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน						[] 29
25	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น						[] 30

ข้อ	ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ระยะยาวที่ชัดเจน						
26	ผู้บริหารมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน						[] 31
27	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล						[] 32
การมองการณ์ไกล							
28	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต						[] 33
29	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีมาวางแผนการ ทำงาน						[] 34
30	ผู้บริหารวางแผนรับมือผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลง						[] 35
31	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนการทำงานได้ เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน						[] 36
การมีจิตบริการ							
32	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตอบสนอง ความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเอง						[] 37
33	ผู้บริหารอุทิศตน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ						[] 38
34	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวใจ ให้คนในองค์กรช่วยเหลือ กันมากกว่าการบังคับขู่เข็ญ						[] 39
35	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มุ่งรับผิดชอบต่อสังคม						[] 40
การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร							
36	ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวครูโดยไม่ตัดสินครูจาก ภายนอก						[] 41
37	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพ						[] 42
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่						[] 43

ข้อ	ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
39	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาให้ครูประสบความสำเร็จตามที่ มุ่งหวัง						[] 44
การสร้างสรรคชุมชน							
40	ผู้บริหารสร้างองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกัน						[] 45
41	ผู้บริหารส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร						[] 46
42	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน						[] 47
43	ผู้บริหารให้ความเชื่อใจ เคารพความคิดเห็นของคน ในองค์กร						[] 48
44	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือด้าน วิชาชีพแก่กัน						[] 49
45	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อความสำเร็จขององค์กร						[] 50



ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การให้เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม							
46	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต						[] 51
47	ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ความสามารถ						[] 52
48	ครูได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น						[] 53
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย							
49	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต						[] 54
50	ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน						[] 55
51	สถานศึกษามีมาตรการ การรักษาความปลอดภัยให้คนในองค์กร						[] 56
โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน							
52	ครูได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ						[] 57
53	ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา						[] 58

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ขององค์กร						
54	ครุมีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายและได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ						[] 59
โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน							
55	ครูได้รับโอกาสในการศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง						[] 60
56	ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน						[] 61
57	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						[] 62
การยอมรับทางสังคมในองค์กร							
58	ครุมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						[] 63
59	ครูช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคม						[] 64
60	ครูได้รับโอกาสให้เผยแพร่ความรู้สู่องค์กรภายนอก เป็นที่ยอมรับของสังคม						[] 65
การกำหนดระเบียบข้อบังคับความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร							
61	ครุมีอิสระ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น						[] 66
62	ครูได้รับความยุติธรรมในการพิจารณารับผลตอบแทนและรางวัล						[] 67
63	ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาตามวัฒนธรรมองค์กรด้วยความเสมอภาค						[] 68
ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล							
64	ครูปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด						[] 69
65	ครุมีความสุขกับช่วงเวลาในวันหยุดราชการโดยไม่กังวลถึงเรื่องงานในหน้าที่						[] 70

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
66	ครูได้ใช้เวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ						[] 71
67	ครูมีอิสระในการกำหนดวันลาพักผ่อน						[] 72
บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							
68	ครูรู้สึกมีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในงาน						[] 73
69	ครูอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม						[] 74
70	ครูมีความภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง						[] 75

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

ไวชญานีก์ มะลิวงศ์

วุฒิการศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2562

สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

พ.ศ. 2564

เข้าศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

