

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา

Factors of Synergistic Leadership of Administrator Affecting
the Quality of Teachers' Working Life in Schools
under Nakhon Ratchasima City Municipality

ชุตินา พรหมผุย*

อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*

Chutima Prompouri*

Lecturer Dr., Faculty of Education, Nakhonratchasima College*

Corresponding author E-mail: chutimakas.prom@gmail.com

(Received: July 21, 2020; Revised: September 4, 2020; Accepted: October 7, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหาร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามระดับวิทยฐานะและประสบการณ์การสอน และ 3) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครราชสีมา จำนวน 137 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคได้ 0.996 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าเอฟ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอำนวยความสะดวก รองลงมา คือ การบูรณาการการเรียนรู้ และการเรียนรู้ ลำดับสุดท้าย คือ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสุขภาพ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการปฏิบัติตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครราชสีมา จำแนกตามระดับวิทยฐานะ และตามประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ได้แก่ การบูรณาการการทำงาน การอำนวยความสะดวก และการบริการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวมได้ร้อยละ 65.80

คำสำคัญ: องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลัง, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study factors of synergistic leadership of administrator and the level of the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality, 2) to compare factors of synergistic leadership of administrator and the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality classified by academic standing and teaching experience, and 3) to study factors of synergistic leadership of administrator that affects the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality. The samples used in this study consisted of 137 teachers from schools under Nakhon Ratchasima City Municipality. The sample size was determined by using the Krejcie & Morgan tables to determine the sample size. The tools used for data collection were 5 rating scale questionnaires based on Likert's method. The consistency was between 0.60 - 1.00 and the Cronbach's alpha coefficient with reliability was at 0.996. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, T-test, F-test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of the research showed that: 1) the perspective factors of synergistic leadership of administrators affected the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality were at a high level. The first highest mean factor was facilitation, followed by integration of learning, and sequential learning, and the last factor was to create collaborative work processes. The quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality was at a high level. The highest average value was the job characteristics that were beneficial to society, followed by the opportunity to develop personnel's ability, and the balance between working life and the other side of life, respectively. 2) the comparison of teachers' opinions on compliance with factors of synergistic leadership of administrator and the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality classified by academic standing and teaching experience was not significantly different at the level of 0.05 and 3) the factors of synergistic leadership of administrators affected the quality of teachers' working life in schools under Nakhon Ratchasima City Municipality such as work integration, the facilities, and services, could predict the quality of teachers' working life at 65.80%.

Keywords: Factors of Synergistic Leadership, Quality of Teachers' Working Life, Schools under Nakhon Ratchasima City Municipality

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 เป็นยุคที่ดิจิทัลและพลังเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ในทุก ๆ ด้าน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สุขภาพ การศึกษา ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทันกับการแข่งขันในสถานการณ์โลกภายนอก สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจและการใช้ชีวิต ทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ สังคมดิจิทัลในยุคนี้ ต้องมีการพัฒนาตนเองปรับตัวเองให้ทันกับสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คนในประเทศมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ การมีความรู้ ซึ่งการแสวงหาความรู้ในปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วด้วยตนเอง การศึกษาจะทำให้คนอ่านออกเขียนได้ เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คนในประเทศสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้าน และการที่ประเทศจะพัฒนาไปได้อย่างสมบูรณ์นั้นทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคนในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญที่ยั่งยืนของประเทศในอนาคต

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาได้ทั้งนี้ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการในท้องถิ่น ตลอดจนสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดังกล่าวได้ โดยจะจัดเองทั้งหมดหรือมีส่วนร่วมก็ได้ ดังนั้น อปท. จึงมีอำนาจการจัดการศึกษาของประเทศตามหลักการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาได้ โดยมีสถานศึกษาในสังกัด อปท. ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) การบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่นทุก อปท. จัดการศึกษาแบบอิสระเป็นเอกเทศ แต่ละท้องถิ่นต่างก็ดูแลกันเอง ปัญหาทางด้านวิชาการ อปท. ไม่มีหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการและไม่ให้ความสนใจด้านนี้นัก เพราะมีเพียงหน่วยงานส่วนราชการเล็กๆ ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การบริหารโรงเรียนไปได้อย่างยุ่งยากลำบาก อันเป็นผลให้การพัฒนาระบบต่างๆ ของครูท้องถิ่นยากและล่าช้า ผู้บริหารท้องถิ่นอาจหวังการสร้างชื่อเสียงจากการหาเสียงมากกว่างานวิชาการหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2560) จากการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ยังพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัญหาการบริหารจัดการศึกษาหลายประการ เช่น ด้านการจัดการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ขาดความต่อเนื่องทางการเมือง ครูขาดขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ไม่เพียงพอ ยังต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลาง ทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น

ภัทรกานต์ จันทร์มา และอุทัย ดุลยเกษม (2558) ได้ศึกษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครนครสงขลาและเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการและบริบทภายในโรงเรียน ครูผู้สอน เด็กนักเรียน ครอบครัวนักเรียน และชุมชน การทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน คือ ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ลักษณะความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยครูผู้สอน ได้แก่ ลักษณะการทำงานของครู การติดตามเอาใจใส่เรื่องการเรียนและการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการเรียน การสอนที่ทันสมัย และการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลัก คือ การทำงานร่วมกันของแต่ละปัจจัยหลัก ประสานงานการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ครอบครัวและชุมชนอย่างเข้มแข็ง

จากปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชน ในท้องถิ่น จะเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อคุณภาพครู อันจะส่งผล

ต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับทุกคนในท้องถิ่น สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา เป็นสถานศึกษา อีกหน่วยงานหนึ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในท้องถิ่น การกิจอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษาของเทศบาลนคร นครราชสีมาตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) (ธีระ รุญเจริญ, กาญจน์ เรืองมนตรี, และ ธรินธร นามวรรณ อ้างถึงใน ฉัตรจิภรณ์ ศิริวัฒน์, 2559) คือ วางแผนงานบุคคล สรรหา และประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอ เหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกำลังใจที่ดีในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีและเพียงพอ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและ บุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ครูและบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งสนับสนุนให้โรงเรียน จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานด้วย

การพัฒนาคนจะประสบผลสำเร็จได้ต้องเริ่มที่พัฒนาตนเองก่อน ทั้งด้านความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสร้างกำลังใจให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ในทางการศึกษาบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม อำนวยความสะดวกและพัฒนาบุคคลอื่นได้นั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสูง เป็นผู้ชี้แนะทางความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ที่ผ่านมามีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารในทุกๆ องค์การ ผู้นำต้องเป็นบุคคล ที่มีความรู้รอบด้าน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ รู้จักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ปัจจุบันมีหลายองค์การได้นำ หลักความคิดการประสานพลังเข้ามาใช้เป็นรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ ช่วยระดมพลังความคิดในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ต้องการให้ เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ และเป็นการลดจุดอ่อนขององค์การ ในส่วนของการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็มีจุดมุ่งหมายก็เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ จังหวัดนครราชสีมากำลังก้าวเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคอีสานและ รองรับประชาคมเศรษฐกิจ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้คนท้องถิ่น อันเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนตั้งแต่วัยเด็กเพื่อเป็นกำลังคนที่ดีมีคุณภาพของชาติต่อไป ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีกำลังใจร่วมกันจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครราชสีมา ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา และมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนที่ให การศึกษากับเด็กและเยาวชนในระดับท้องถิ่นมีกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้อย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยองค์ประกอบจากลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหาร ซึ่งเป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับวิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน

2.3 เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 (บูรพาวิทยากร) โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดสมอราย) โรงเรียนเทศบาล 3 (ยมราชสามัคคี) โรงเรียนเทศบาล 4 (เพาะชำ) โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดป่าจิตตสามัคคี) และโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครราชสีมา (อนุสรณ์ 70 ปี เทศบาล) จำนวนทั้งหมด 220 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง จากจำนวนประชากรครูผู้สอนทั้งหมด 220 คน ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้จำนวนตัวอย่าง 140 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระดับวิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 52 ข้อ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน (Creating Collaborative Process) การบริการ (Service) การเรียนรู้ (Learning) การบูรณาการการเรียนรู้ (Learning Integrated) การเปลี่ยนแปลงและผสมผสาน (Incorporating changes) การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Sharing) การร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) การสร้างเครือข่าย (Networking) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) และการบูรณาการการทำงาน (Integrating work) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของธีระ รุญเจริญ (2557) และ ชูติมา พรหมผุย (2559) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น รวมทั้งศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงเพิ่มเติมข้อคำถาม เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของกรอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.996

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา และส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.86

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับวิทยฐานะ และประสบการณ์การสอนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นจริงมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นจริงน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับวิทยฐานะและประสบการณ์การสอน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ สถิติ t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F – test) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference Test)

3.4.4 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

การศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 137 คน ส่วนใหญ่เป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมาเป็นครู จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 ครูชำนาญการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และครูเชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.20 รองลงมา มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 สภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากในลำดับแรก คือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (\bar{X} = 4.05) รองลงมา คือ การบูรณาการการเรียนรู้ (Learning Integrated)

($\bar{X} = 4.04$) และการเรียนรู้ (Learning) ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน (Creating Collaborative Process) ($\bar{X} = 3.84$) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากในลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.77$)

4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามระดับวิทยฐานะ และประสบการณ์การสอน สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามระดับวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในองค์ประกอบกระบวนการทำงานร่วมกัน การบริการ การเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้ การร่วมมือกันทำงาน การอำนวยความสะดวก และการบูรณาการการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในองค์ประกอบบริการ การบูรณาการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จำแนกตามระดับวิทยฐานะ พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม และด้านประชาธิปไตยในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาโดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาโดยภาพรวม (Y)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.104	0.181		6.105	0.000**
X ₁₀	0.272	0.090	0.325	3.023	0.003**
X ₉	0.254	0.083	0.319	3.070	0.003**
X ₂	0.182	0.074	0.220	2.460	0.015*

SE_{est} = 0.402 ; R = 0.811 ; R² = 0.658 ; F = 85.439 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X_{10}) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X_9) และการบริการ (Service) (X_2) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาโดยภาพรวม (Y) ได้ร้อยละ 65.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 1.104 + 0.272X_{10} + 0.254X_9 + 0.182X_2$

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.146	0.261		4.397	0.000**
X_{10}	0.454	0.122	0.457	3.727	0.000**
X_9	0.237	0.116	0.250	2.041	0.043*

$SE_{est} = 0.595$; $R = 0.683$; $R^2 = 0.467$; $F = 58.611$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X_{10}) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X_9) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) ได้ร้อยละ 46.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.146 + 0.454X_{10} + 0.237X_9$$

3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y_2)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Y_2)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.069	0.246		4.348	0.000**
X_9	0.558	0.121	0.601	4.616	0.000**
X_{10}	0.432	0.134	0.443	3.223	0.002**
X_7	-0.322	0.132	-0.337	-2.440	0.016*

$SE_{est} = 0.557$; $R = 0.719$; $R^2 = 0.517$; $F = 47.490$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X_9) รองลงมาคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X_{10}) และการร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) (X_7) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Y_2) ได้ร้อยละ 51.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_2 = 1.069 + 0.558X_9 + 0.432X_{10} - 0.322X_7$

4) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Y_3)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Y_3)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.184	0.229		5.165	0.000**
X_9	0.372	0.102	0.406	3.645	0.000**
X_{10}	0.357	0.107	0.371	3.335	0.001**

$SE_{est} = 0.523$; $R = 0.748$; $R^2 = 0.560$; $F = 85.288$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X_9) รองลงมาคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X_{10}) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Y_3) ได้ร้อยละ 56.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_3 = 1.184 + 0.372X_9 + 0.357X_{10}$

5) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	0.717	0.234		3.071	0.003**
X_{10}	0.492	0.092	0.497	5.326	0.000**
X_2	0.298	0.091	0.305	3.268	0.001**

$SE_{est} = 0.523$; $R = 0.764$; $R^2 = 0.584$; $F = 93.893$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X_{10}) รองลงมาคือ การบริการ (Service) (X_2) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4) ได้ร้อยละ 58.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_4 = 0.717 + 0.492X_{10} + 0.298X_2$

6) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Y_5)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Y_5)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	0.648	0.222		2.911	0.004**
X ₁₀	0.570	0.105	0.615	5.429	0.000**
X ₁	0.337	0.093	0.331	3.613	0.000**
X ₇	-0.390	0.116	-0.431	-3.356	0.001**
X ₄	0.306	0.103	0.316	2.963	0.004**

SE_{est} = 0.459 ; R = 0.799 ; R² = 0.639 ; F = 58.310 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) (X₁₀) รองลงมา คือ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน (Creating Collaborative Process) (X₁) การร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) (X₇) และการบูรณาการการเรียนรู้ (learning Integrated) (X₄) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Y_5) ได้ร้อยละ 63.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_5 = 0.648 + 0.570X_{10} + 0.337X_1 - 0.390X_7 + 0.306X_4$

7) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6)

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	0.668	0.211		3.165	0.002**
X ₂	0.480	0.080	0.496	5.964	0.000**
X ₉	0.328	0.078	0.352	4.228	0.000**

SE_{est} = 0.477 ; R = 0.803 ; R² = 0.644 ; F = 121.337 ; p-value = 0.000**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบริการ (Service) (X₂) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X₉) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6) ได้ร้อยละ 64.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_6 = 0.668 + 0.480X_2 + 0.328X_9$

8) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Y_7)

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Y_7)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.490	0.289		5.160	0.000**
X_6	0.384	0.125	0.371	3.077	0.003**
X_9	0.227	0.106	0.258	2.135	0.035*

$SE_{est} = 0.605$; $R = 0.601$; $R^2 = 0.361$; $F = 37.806$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Sharing) (X_6) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) (X_9) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Y_7) ได้ร้อยละ 36.10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_7 = 1.490 + 0.384X_6 + 0.227X_9$

9) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
(Constant)	1.497	0.290		5.165	0.000**
X_4	0.353	0.105	0.358	3.362	0.001**
X_1	0.318	0.111	0.306	2.869	0.005**

$SE_{est} = 0.603$; $R = 0.626$; $R^2 = 0.391$; $F = 43.094$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การบูรณาการการเรียนรู้ (learning Integrated) (X_4) รองลงมาคือ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน (Creating Collaborative Process) (X_1) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8) ได้ร้อยละ 39.10 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y_8 = 1.497 + 0.353X_4 + 0.318X_1$

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ในลำดับแรก คือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) รองลงมา คือ การบูรณาการการเรียนรู้ (Learning Integrated) และการเรียนรู้ (Learning) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ การสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน (Creating Collaborative Process) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993) ที่ใช้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยสุขวิทยาเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเงินเดือน การอำนวยความสะดวก สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน และปัจจัยจูงใจภายใน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนเกิดความขยันมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จทั้งของส่วนรวมและความก้าวหน้าของตนเอง ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ถ้ามีมากก็ยิ่งส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความสุข ประสบผลสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและอาชีพการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีพฤติกรรมที่ให้ความสนใจและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ความเสมอภาค และให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกคน ส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขในการทำงาน กล้าที่จะแสดงความสามารถของตนได้เต็มที่

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากในลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อครู หรือบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนช่วยเหลือสังคม ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันกับชุมชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้ปกครอง เกิดความยอมรับนับถือ เกิดเครือข่ายความร่วมมือ มีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีโอกาสที่ดีเข้ามาในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร แฉวโคตศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอต่างขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก เพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร มาพบสุข (2543) พบว่า องค์ประกอบระดับบุคคลและอิทธิพลระดับสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2552) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ต้องพุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมมีส่วนร่วมช่วยสังคมให้ดีขึ้นทุกๆ ด้าน การให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับภารกิจ การให้โอกาสมีความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงควรถูกสนับสนุน

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา องค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การบูรณาการการทำงาน (Integrating work) รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก (Facilitation) และการบริการ (Service) สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 65.80 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา น่วมจิตร (2558) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ไม่ว่าผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำแบบใด ก็มุ่งที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพทั้งด้านการบริหารคนและบริหาร

หน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์ และคณะ (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถพยากรณ์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญาต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยการให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อบุคคลเหล่านั้น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ค้นพบความสามารถของตน และมีความพึงพอใจในการทำงาน และนำความสามารถนั้นมาบูรณาการ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้าน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก (Facilitation) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและบริการด้วยระบบที่มีมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เพื่อให้ครูทุกคนได้รับรู้ถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และเกิดความสุขในการทำงาน

6.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมาที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากร มีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทุกคน

6.1.3 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคลนำมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีความสุข

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยอื่น เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกๆระดับ

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษดา น่วมจิตร. (2558). *ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์*

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ฉัตรธิภรณ์ ศิริวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*

(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.

ชุติมา พรหมผุย. (2559). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของหัวหน้าสาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษา*

เอกชน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.

- ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ, ประสาท อิทธิระปรีดา, และสุมาลี ศรีพุทธธินทร์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 3(2), 7-13.
- ธีระ รุณเจริญ. (2557). องค์ประกอบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในบางจังหวัด (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ธีรวัฒน์ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประเวศ วะสี. (2552). *สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ปฏิรูปทางปัญญาพาชาติออกวิกฤติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- ภัทรกานต์ จันทร์มา และอุทัย ดุลยเกษม. (2558). คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครสงขลา และเทศบาลนครหาดใหญ่. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 14(2), 119-131.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2560, 22 มิถุนายน). *การจัดการศึกษาท้องถิ่น ตอนที่ 3: รม.มัธยมศึกษา*. สยามรัฐ, 10.
- สุนทร แนวโคตสี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จ.นครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟิค.

ภาษาอังกฤษ

- Best, J. (1977). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.