

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง
กรุงเทพมหานคร*

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE
QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS OF WATLANBOON SCHOOL,
LADKRABANG DISTRICT OFFICE, BANGKOK

วาสนา รังส्रीय

Wassana Rangsoi

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail: rungwasana@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ เป็นวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรครูวัดลานบุญ จำนวน 80 คน สถิติที่ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T - Test F - Test และตารางประกอบความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำ ผู้นำแบบปล่อยเสรีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.88) น้อยสุดคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.49, S.D = 0.79) 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน การปรับตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.88) น้อยสุดคือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.54, S.D = 1.00) และ 3) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.75) ได้แก่ 1) พัฒนาความสามารถ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) บุคลากรทางสังคม 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 6) ระเบียบข้อบังคับ 7) ความก้าวหน้าและมั่นคง และ 8) ปฏิบัติงานในสังคม และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยโดยจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

* Received 24 December 2020; Revised 2 January 2021; Accepted 18 January 2021

ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และวัฒนธรรมการปรับตัวแตกต่างในเรื่องเพศ และผู้นำแบบปล่อยเสรีแตกต่างในเรื่องรายได้ต่อเดือน รวมถึงวัฒนธรรมเอกภาพแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรครู, โรงเรียนวัดลานบุญ

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study leadership and organizational culture affecting the quality of work life of teachers of Watlanboon school, Ladkrabang district office, Bangkok: and 2) to compare personal factor of teachers on factors of leadership and organizational culture affecting the quality of work life of teachers of Watlanboon school. The qualitative research by us the questionnaires. Select purposive sampling such as: teachers of Watlanboon school for all 80 persons. Using analyzed with frequency statistics, percentage, average, standard deviation, t - test and F - test tested independent. And assumptions and table layouts. The research found that: 1. leadership and organizational culture affecting the quality of work life of teachers include: 1) the leadership behavior Liberal leaders were the high mean ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.88), the lowest were transformative leaders ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.79), 2) the work of culture, the adjustment were the high mean ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.88), the lowest was participation ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.00), and 3) the quality of work and life a high level ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) include: 1) Development of competence, 2) reasonable and fair compensation, 3) social integration, 4) work - life balance, 5) hygienic and safe environment, 6) Regulations, 7) Progress and stability, and 8) work in society. And 2. The comparison of factors by personal characteristics were classified by gender, age, education level, income, job position and work experience. The overall picture was not significantly different at the level .05. But in the leadership section of change, exchange leaders and cultures of gender disparities, and liberal leaders differing on monthly income, as well as a different culture of unity in their work experience.



Keywords: Leadership and Organizational Culture, Quality of Work Life, Teachers, Watlanboon School

บทนำ

ปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นจากปัจจัยที่หลากหลาย เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่มีเพียงความรู้หรือประสบการณ์ แต่ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญคือ กระบวนการคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การคิดนอกกรอบ ความคิดที่แปลกใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้มองหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากวิธีเดิมได้ การคิดนอกกรอบถือเป็นแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาที่ แตกต่างจากความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญอีกอย่างคือ ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งรูปแบบผู้นำที่ดีมีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากรการยอมรับในตัวบุคคล (De Bono, Edward., 1970) แต่ในปัจจุบันนี้ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการการบริหารงานนั้นยังไม่เพียงพอไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญแล้วระดับปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรกล่าวได้ว่า มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน (ทิมมิกา เครือเนตร, 2554) โดยที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาใช้ต้องใช้เทคนิคกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจให้ได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา, 2552) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสม จะช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพและทำงานสุดความสามารถไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จขององค์กร (Daniel, K. & Robert, L. K., 1966) จากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของโลก จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน เงินทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร วิธีการบริหารจัดการและการตลาดแต่เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “คน” เนื่องจากคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด (นิวัฒน์ รังสร้อย และพีระพงษ์ วรภัทร์ธิระกุล, 2563) เห็นได้ว่า ครูควรให้นักเรียนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ รู้คิด รู้ทำ ที่เรียกว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทั้งนี้อาจเป็นการ



ประยุกต์ใช้ทักษะและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนและครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (นถนารี ชนะผล และคณะ, 2563) เป็นการเสริมสร้างเยาวชนต้นแบบตามนโยบายปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในแง่ความเก่ง ความดี และมีจิตอาสาได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและมีศักยภาพยิ่งขึ้น (ยุทธนา ขวัญเมือง และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, 2563)

ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญ บุคลากรดังกล่าวเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพราะบุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถ จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรขาดงานบ่อยและมีการลาออกจากงานสูง (Jackson, S. E. et al., 2009) จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมไม่ได้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะการอยู่ร่วมกันในสังคมทั่วไปเท่านั้น แต่จะพบว่า ในองค์กรต่าง ๆ มีปรากฏการณ์ในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกัน ในมิติหนึ่งวัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อการช่วยจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางเรื่องของกลุ่มบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ เปรียบเสมือนเดียวกับวัฒนธรรมในองค์กร จะทำหน้าที่ช่วยจัดระเบียบแบบแผน วิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกให้เป็นระบบและมีมาตรฐานการศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรเป็นชุมชนเล็ก ๆ ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียมและบรรทัดฐานที่ทำหน้าที่ยึดโยงสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน และจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ โดยไม่รู้ตัว อีกทั้งการศึกษาขององค์กรโดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมนั้น เผยให้เห็นพฤติกรรมในหน่วยงานหลายแง่มุมที่ถูกมองข้ามจากแนวการศึกษาขององค์กรในอดีต ช่วยให้เราตระหนักว่าพฤติกรรมหลายอย่างในองค์กรนอกจากเป็นเรื่องเทคนิคการบริหารแล้วยังมีความหมายทางวัฒนธรรมแฝงอยู่ด้วย ดังนั้น การศึกษาขององค์กรในแง่มุมทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งน่าสนใจเพราะช่วยเสริมแนวการศึกษาขององค์กรในอดีตให้มีมุมมองหลากหลายและช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น (พัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรครูเกิดความรู้สึกรักเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งผู้บริหารควรสร้างความสุขในการทำงาน โดยให้ครูได้ทำงานตามความรู้ความ



ณัฏ มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาและพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความต้องการมีอิสรภาพในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ และ มีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน (โรงเรียนวัดลานบุญ, 2563) โรงเรียนวัด ลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีภารกิจทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป มีความต้องการที่จะจัด การศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพแต่พบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนยังประสบ ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองลดลง 2) ด้านผู้ปกครองนักเรียน ขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนกิจกรรมบางกิจกรรมที่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้เข้าร่วมได้แต่ได้รับความร่วมมือน้อยและผู้ปกครองยังขาดการดูแลเอาใจ ใส่ในด้านการเรียนของนักเรียน 3) ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และ 4) ด้านอื่น ๆ เช่น การงบประมาณไม่เพียงพอ การขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดการ สนับสนุนกิจการการศึกษา (โรงเรียนวัดลานบุญ, 2563) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นการศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทุกคนที่ต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรครูเกิดความผูกพัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมและพร้อมทุ่มเททำงานให้ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพและศักยภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนวัดลานบุญและจะก่อให้เกิด ความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเป็นเชิง ปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 102 คน (โรงเรียนวัดลานบุญ, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ประกอบด้วย บุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ เลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 80 คน โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

1.3 ด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio มี 3 ด้าน คือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 3) ผู้นำแบบปล่อยเสรีและตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์การ และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Denison มี 4 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว ละ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้เท่ากับ 0.51 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวนทั้ง 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพนำไปใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (Checklist) 2) แบบวัดภาวะผู้นำองค์การ และ 3) แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967) โดยแบ่งช่วงของคะแนน ได้แก่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำองค์การ ระยะที่ 2 ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และระยะที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อยังปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T - Test F - Test และรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 44 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 50 คน



คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนมากมีระดับวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีประสบการณ์ทำงาน 11 - 16 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ในระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ โดยสรุปว่า

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง 2) พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำ แบบปล่อยเสรีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.92) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.79)

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และ 4) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจ พบว่า วัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.80) และน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.00)

3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) ได้แก่ 1) พัฒนาความสามารถ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) บุคลากรทางสังคม 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความก้าวหน้าและมั่นคง และ 8) ปฏิบัติงานในสังคม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.49	0.79	มาก	3
1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.53	0.92	มาก	2
1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี	3.55	0.88	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมการทำงาน				
2.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	3.54	1.00	มาก	4
2.2 วัฒนธรรมการมีเอกภาพ	3.56	0.82	มาก	2
2.3 วัฒนธรรมการปรับตัว	3.60	0.88	มาก	1
2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	3.57	0.80	มาก	3
3. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.85	0.75	มาก	-
3.1 การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.08	0.78	มาก	-
3.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.04	0.82	มาก	-

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3.3 บุคลากรทางสังคม	4.03	0.88	มาก	-
3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.00	0.80	มาก	-

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ พบว่า การจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ทำงาน เมื่อใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (T- Test) และทดสอบค่าเอฟ (F - Test) การวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อภาวะผู้นำ และ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	ฐานะ	ประสบการณ์
ภาวะผู้นำ						
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.004*	.823	.007*	.015*	.377	.086
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.014*	.992	.251	.592	.848	.076
ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี	.761	.447	.554	.026*	.068	.120
วัฒนธรรมองค์การ						
วัฒนธรรมส่วนร่วม	.300	.340	.056	.293	.383	.981
วัฒนธรรมเอกภาพ	.056	.425	.117	.391	.841	.022*
วัฒนธรรมการปรับตัว	.039*	.166	.262	.068	.319	.001*
วัฒนธรรมพันธกิจ	.268	.841	.131	.266	.081	.843
คุณภาพชีวิตการทำงาน						
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	.326	.523	.017*	.035*	.327	.086
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	.045*	.392	.251	.492	.828	.166
คุณภาพชีวิตการทำงาน						
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.229	.447	.554	.076	.068	.120
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.012*	.145	.789	.178	.052	.224
ด้านบูรณาการทางสังคม	.889	.213	.124	.801	.061	.705
ด้านระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	.670	.741	.069	.941	.702	.112
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.320	.256	.065	.136	.608	.141
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.516	.068	.059	.012*	.915	.088

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรครูในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน



ของบุคลากรครูในเรื่องเพศ และระดับการศึกษา และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรครูในเรื่องรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การในการทำงานของบุคลากรครู พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรครูในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และวัฒนธรรมการปรับตัวมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และประสิทธิภาพในการทำงาน ยกเว้นวัฒนธรรมส่วนร่วมและวัฒนธรรมพันธกิจ บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง 2) พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ 4) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจในการอธิบายและทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลสำเร็จในการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) พัฒนาความสามารถ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) บูรณาการทางสังคม 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6) ระเบียบข้อบังคับ 7) ความก้าวหน้าและมั่นคง และ 8) ปฏิบัติงานในสังคม และจากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของครู ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานของครูปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการบริหารจัดการในองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาระงานสายสนับสนุนการสอน และปัจจัยด้านการเลื่อนวิทยฐานะ เห็นได้ว่าสอดคล้องกับด้านวัฒนธรรมองค์การของทัยรัตน์ สกุลปิ่น กล่าวว่า คุณภาพชีวิตใน



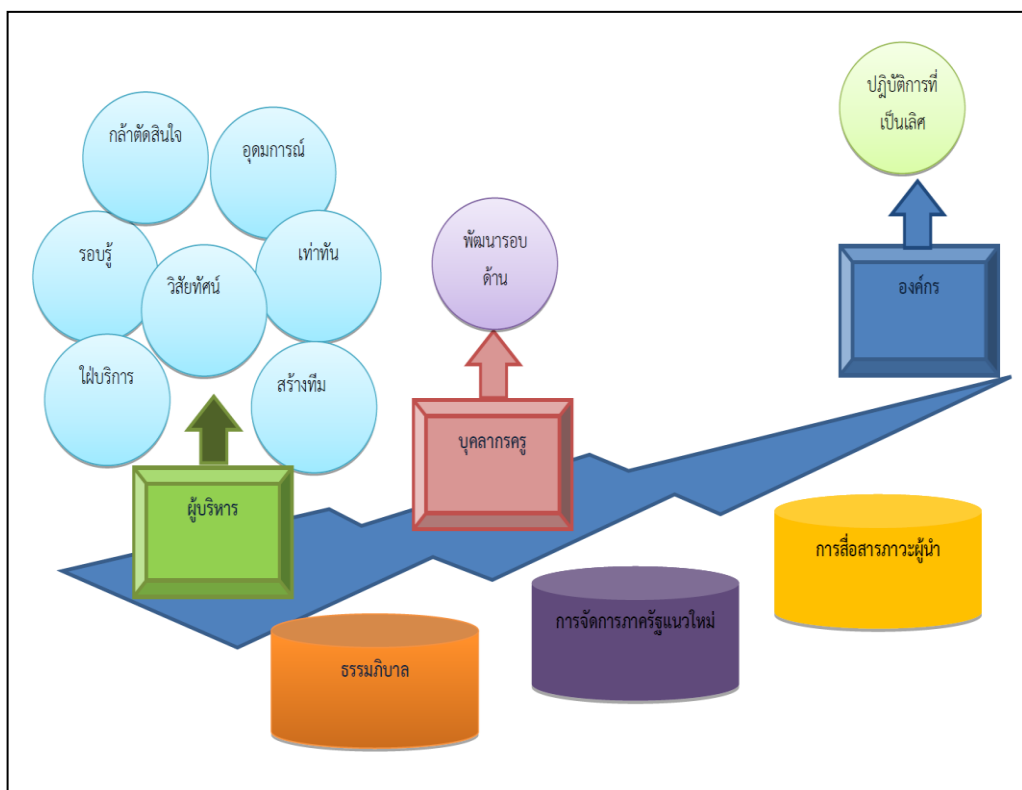
การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน โรงเรียนของท่านมีความ สะอาดร่มรื่นและสวยงาม โรงเรียนของท่านมีความ สะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2) ด้านบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน มีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของ ท่านอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง พอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 5) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก (หทัยรัตน์ สกุลปิ่น, 2560)

จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ พบว่า การพัฒนาองค์กรเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ความสามารถ มีการตัดสินใจที่ดี



สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เหมาะสม โดยตามส่วนบุคคลของบุคลากรครู ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แตกต่างในเรื่องเพศ และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีแตกต่างในเรื่องรายได้ต่อเดือน พร้อมทั้งวัฒนธรรมเอกภาพแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และวัฒนธรรมการปรับตัวแตกต่างในเรื่องเพศ และประสบการณ์ทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูแตกต่างกันเรื่องด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา สารท กล่าวว่ ความสำคัญของครูว่าครูเป็นผู้มีปัญหาและความรู้กว้างขวางโดยแท้จริง เป็นผู้กล่อมเกลอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างต่อเนื่องตามพัฒนาการแต่ละวัยคอยปลูกฝังความรู้ ความคิด จิตใจ พัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเล่าเรียน หรือการประกอบอาชีพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนา และวัฒนธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ที่สำคัญช่วยพัฒนา ชุมชน และประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไป ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวม และราย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ความเป็นธรรมในการทำงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ ส่วนความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกันตามลำดับ (เขมิกา สารท, 2556)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวัดลานบุญ

จากภาพสรุปได้ว่าการพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร จัดการในยุคใหม่นี้ เพราะจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้รักษาระเบียบวินัย การทบทวน นโยบาย การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒ นาครูและบุคลากร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลา เมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำในการบริหารยุคใหม่ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมในการที่จะพาองค์กรสู่ความสำเร็จ



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย โดยให้ทุกคนยอมรับและกล้าเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรโดยเน้นความจำเป็นในการวินิจฉัยปัญหา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่รวบรวมได้ การออกแบบและดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องและการประเมินและติดตามผลทุกระยะเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำ 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และ 3) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติทดสอบ T – Test พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศและฐานะที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุที่และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนวัดลานบุญต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ พร้อมทั้งควรมุ่งเน้นให้เกิดการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมจากบุคลากรครูจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในรูปแบบที่หลากหลาย โดยที่บุคลากรครูสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมผ่านพฤติกรรมธรรมเนียมวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนวัดลานบุญอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการศึกษามาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษาเพื่อจะได้ทราบถึงการปฏิบัติตนของครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ของบุคลากรครูในเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เขมิกา สาร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นากนารี ชนะผล และคณะ. (2563). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 6(4), 1688-1709.
- นิวัฒน์ รังสร้อย และพิระพงษ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2563). การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยใช้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 7(10), 142-153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- พภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 6(1), 486-498.
- ยุทธนา ขวัญเมือง และสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2563). การพัฒนานวัตกรรมเสริมสร้างเยาวชนต้นแบบ ตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 6(4), 2079-2097.
- โรงเรียนวัดลานบุญ. (2563). รายงานประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2562. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดลานบุญ.
- ศิริไล กลุทรัพย์ศุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- หทัยรัตน์ สกุลปัน. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.
- Daniel, K. & Robert, L. K. (1966). The Social Psychology of Organization. New York: JohnWiley & Sons.
- De Bono, Edward. (1970). Lateral thinking: creativity step by step. New York: Harper and.
- Jackson, S. E. et al. (2009). Managing human resources. Mason, OH: South - Western Cengage Learning.



- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M. (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.