

Super leadership of school administrators and teacher's quality of work life under the office of nongbualamphu provincial primary education

Sompoch Orasak¹ and Suchada Bubpha²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
14/05/2564	21/05/2564	25/05/2564	01/06/2564

Abstract

This research involves force majeure 1) to study investigate the canonical correlation between super the leadership of school administrators and teacher's quality of work-life, 2) to figure out the canonical co-efficiencies of super leadership of school administrators and teacher's quality of work-life under the office of Nongbualamphu provincial primary education. The sample group of this study were 335 teachers under the office of Nongbualamphu provincial primary education 2020. The sample size was determined using the ready-made tables of Crazy and Morgan and stratified random sampling. Research instruments are a 5-level questionnaire on super leadership and teacher's quality of work-life estimation scale questionnaire with the classification value between .214 - .807 and the confidence of .981. Describe the frequency, percentage, mean, standard deviation Pearson correlation, and canonical correlation analysis.

The results of the research found that.

1.Canonical correlation between super leadership of school administrators and teacher's quality of work-life to get the value of the canonical correlation two functions. Function 1, the canonical correlation is equal to .707 and function 2, the canonical correlation is equal to .315 at .01 level of significant.

¹ Udon Thani Rajabhat University, E-mail: tetae5180@gmail.com

² Udon Thani Rajabhat University, E-mail: ea5_suchada@hotmail.com

2. Canonical Weights, Function Coefficient between super leadership of school administrators and teacher's quality of work-life affects each other in both sets as follows.

Function 1. The variables, which were well represented in the elite set of super leadership variables of school administrators were 3 variables whose significant weight affected the canonical variables, Executives foster a culture of their leaders. Executives facilitate their own leadership and Executives promote self-leadership by creating working teams. Canonical weights, Function Coefficient were $-.448$, $-.299$ and $-.249$ respectively, and 3 variables in the teacher quality of the work-life variable set. Which had the importance of weight value affecting the canonical variables, including Stability in the position of duty Reasonable and fair compensation, and a safe and hygienic environment Canonical weights, Function Coefficient was $-.504$, $-.278$ and $-.254$ respectively.

Function 2 The variables, which were well represented in the elite set of super leadership variables of school administrators were 5 variables whose significance weight affected the canonical variables, Executives facilitate their leadership, Executives create positive thinking, Administrators foster a culture of their leaders, Executives behave as an example, for people to be able to lead themselves, and executives promote self-leadership by creating working teams. Canonical weights, Function Coefficient was -1.468 , $.810$, $.646$, $.295$ and $-.253$ respectively, and 4 variables in the teacher quality of work life variable set Which had the importance of weight value affecting the canonical variables, including Reasonable and fair compensation, Relationship of personnel in the organization, A safe and hygienic environment and stability in the position of duty. Canonical weights, Function The coefficient was $.892$, $-.732$, $-.661$ and $-.612$ respectively.

Keywords: Super leadership of school administrators, Teacher's quality of work-life, Canonical correlation.

ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

สมโภชน์ อรศักดิ์³ และสุชาดา บุบผา⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาคำนำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .214 - .807 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .981 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล ผลการวิจัยพบว่า

1. สหสัมพันธ์คาโนนิคัลชุดตัวแปรอิสระภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา กับชุดตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลสองฟังก์ชัน ฟังก์ชันที่ 1 สหสัมพันธ์คาโนนิคัล มีค่าเท่ากับ .707 และฟังก์ชันที่ 2 สหสัมพันธ์คาโนนิคัล มีค่าเท่ากับ .315 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. คำนำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ส่งผลซึ่งกันและกันทั้งสองชุด ดังนี้

ฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปรที่มีคำนำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคัล ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน มีคำนำหนักมาตรฐานเท่ากับ -.448, -.299 และ -.249 ตามลำดับ

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, E-mail: tetae5180@gmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, E-mail: ea5_suchada@hotmail.com

และตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ $-.504$, $-.278$ และ $-.254$ ตามลำดับ

ฟังก์ชันที่ 2 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ผู้บริหารสร้างแนวความคิดในเชิงบวก ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ -1.468 , $.810$, $.646$, $.295$ และ $-.253$ ตามลำดับ และในชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ $.892$, $-.732$, $-.661$ และ $-.612$ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, ความสัมพันธ์คาโนนิคอล

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) อยู่ในเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน ใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นขึ้น สังคมโลกกลายเป็นสภาพโลกไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีบทบาทต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์หลายด้านทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น สิ่งสำคัญต้องพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ผู้นำสามารถบริหารจัดการในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ มีคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อม

.....
เกล้าสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่องสังคมในยุคปัจจุบัน (Prime Minister's Office, 2016)

การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิดรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมพลังกันจะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดี และในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การใดก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารในองค์การขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือสถานศึกษา ผู้นำคือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำครูและสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ทางด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และจุดที่ตนเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่นทำตามได้อย่างสันติสุข (Suwanmala, P., 2015) การเป็นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักโน้มน้าวผู้ตามให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของตนมีการใช้อิทธิพลในการตัดสินใจ มีการประสานงานร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจังซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีหลายประการรวมกันอยู่ในตัวบุคคลเดียวกันมีความสามารถรอบด้าน มีความฉลาดทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา เป็นผู้มีความคิดเป็นระบบ ตัดสินใจมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบและพร้อมที่จะแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และสื่อความหมาย สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Kukkong, J., 2015)

การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย ผู้นำชั้นยอดเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งภาวะผู้นำชั้นยอดนั้นมุ่งที่จะให้ผู้ตามหรือสมาชิกผู้ร่วมงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง โดยสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติจากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง (Khonsanit, O., et al., 2012) สอดคล้องกับแนวคิดของแมนและซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำชั้นยอด (Superleadership) โดยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำชั้นยอดที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำชั้นยอดในการบริหารงานแล้วเชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพบริหารสถานศึกษา สร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ อีกอย่างการที่องค์การ

จะประสบความสำเร็จได้นั้นคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรต้องดีด้วยเพราะถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตาม ความในมาตรา 52 กำหนดให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ และประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง (Ministry of Education, 2019) เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของครูให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป แต่ถ้าหากว่าอยู่ในระดับต่ำก็ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถือเป็นวิธิต่างหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษาด้วย

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครูอย่างรุนแรง ทำให้เกิดปัญหาวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพครูกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากระบบการคัดเลือกคนเป็นครูยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและการมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อผนวกกับปัญหาค่าครองชีพที่น้อยแต่ภาระงานที่หนัก ภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู ในสังคมปัจจุบันจึงตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด (The Secretariat of the Education Council, 2010) สภาพความเป็นจริงเหล่านี้ ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ไม่อยากเป็นครูและไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู ในขณะที่ครูซึ่งยังคงประจำการอยู่ในระบบก็ตกอยู่ในสภาวะท้อแท้สิ้นหวัง ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร เช่นเดียวกัน ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพราะถ้าครูมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรม กระตือรือร้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดีในองค์กร ตลอดจนทั้งสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขรวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีศิลปะในการบริหารมีภาวะ

ผู้นำในการจัดการที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ภาวะผู้นำชั้นยอด เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารควรมี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารต้องแสดงเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็จะส่งผลที่ดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ เมื่อคุณมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเป็นแรงผลักดันคุณภาพการศึกษาของประเทศให้พัฒนาและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
2. ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์แบบคาโนนิคัลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
3. ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลซึ่งกันและกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ตามกรอบแนวคิดของแมนส์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ซึ่งกล่าวถึงภาวะผู้นำชั้นยอด ไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) การเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้

ตัวเอง 2) ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง 4) สร้างแนวความคิดในเชิงบวก 5) อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง 6) ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และ 7) สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาเป็นขอบเขตในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และ 4) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วยครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 1,492 คน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 1,091 คน รวม 2,583 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 335 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 335 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูเป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงใน Thaweerat, P., 1997)

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมทางไปรษณีย์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งหมด 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00
5. รวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ครบถ้วนเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบตามกำหนด และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ตรวจสอบให้คะแนน ลงรหัสในแบบสอบถามแล้วนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
3. วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X ₁	1.000	.635**	.727**	.687**	.609**	.620**	.659**	.415**	.426**	.466**	.353**
X ₂		1.000	.647**	.635**	.641**	.592**	.559**	.347**	.482**	.421**	.329**
X ₃			1.000	.766**	.653**	.665**	.684**	.447**	.458**	.527**	.391**
X ₄				1.000	.754**	.702**	.744**	.486**	.475**	.542**	.398**
X ₅					1.000	.785**	.694**	.441**	.566**	.612**	.327**
X ₆						1.000	.746**	.479**	.571**	.599**	.377**
X ₇							1.000	.556**	.567**	.583**	.434**
Y ₁								1.000	.657**	.570**	.376**
Y ₂									1.000	.761**	.403**
Y ₃										1.000	.517**
Y ₄											1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของชุดตัวแปรด้านภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง .559 - .785 โดยมีตัวแปรด้านผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) กับผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงานทำงาน (X₆) มีความสัมพันธ์ภายในสูงสุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .785 ส่วนตัวแปรด้านผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ (X₂) กับด้านผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง (X₇) มีความสัมพันธ์ภายในน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .559 แสดงว่ามี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของชุดตัวแปรด้านภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง .376 - .761 โดยมีตัวแปรในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y₂) กับตัวแปรด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Y₃) มีความสัมพันธ์ภายในสูงสุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .761 และตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y₁) กับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรใน

องค์การ (Y_4) มีความสัมพันธ์ภายในน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .376 แสดงว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .327 - .612 โดยมีชุดตัวแปรผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) กับชุดตัวแปรความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสูงสุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .612 และชุดตัวแปรผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) กับ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Y_4) มีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .327 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับต่ำถึงระดับ ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายในชุดตัวแปรและระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าองค์ประกอบในชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

Function (F)	Canonical Correlation (R_c)	Eigen Value (λ)	Wilks' lamda (Λ)	Chi-square (χ^2)	df	p-value
1	.707	1.00	.440	1169.621	28	.000**
2	.315	.111	.880	919.724	18	.001**
3	.128	.017	.978	652.000	10	.689
4	.078	.006	.994	327.000	4	.736

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สหสัมพันธ์คานอนิคอลชุดตัวแปรอิสระภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง การสร้างแนวความคิดในเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง กับชุดตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ได้ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสองชุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ฟังก์ชันที่ 1 สหสัมพันธ์คานอนิคอล มีค่าเท่ากับ .707 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานอนิคอล (λ) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าชุดตัวแปรอิสระชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง การสร้างแนวความคิดในเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของชุดตัวแปรตามของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ได้ร้อยละ 100

ฟังก์ชันที่ 2 สหสัมพันธ์คานอนิคอล มีค่าเท่ากับ .315 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานอนิคอล (λ) พบว่ามีค่าเท่ากับ .111 แสดงว่าชุดตัวแปรอิสระชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง การสร้างแนวความคิดในเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของชุดตัวแปรตามของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ได้ร้อยละ 11.10 ส่วนฟังก์ชันที่ 3 และฟังก์ชันที่ 4 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหาร
สถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ประเภทตัวแปร	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักคานอนิคอล			
		น้ำหนักมาตรฐาน		สัมประสิทธิ์โครงสร้าง	
		F(1)	F(2)	F(1)	F(2)
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y ₁)	-.278 ^a	.892 ^a	-.787 ^a	.385 ^a
	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y ₂)	-.254 ^a	-.661 ^a	-.879 ^a	-.245 ^a
	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Y ₃)	-.504 ^a	-.612 ^a	-.931 ^a	-.228 ^a
	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Y ₄)	-.146	.732 ^a	-.613 ^a	.485 ^a
ภาวะผู้นำชั้นยอดของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	เน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง (X ₁)	-.008	.073	-.721 ^a	.199
	ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ (X ₂)	.059	.295 ^a	-.641 ^a	.131
	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง (X ₃)	-.152	.009	-.796 ^a	.188
	สร้างแนวความคิดในเชิงบวก (X ₄)	-.011	.810 ^a	-.830 ^a	.251 ^a
	อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X ₅)	-.299 ^a	-.1468 ^a	-.880 ^a	-.369 ^a
	ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X ₆)	-.249 ^a	-.253 ^a	-.897 ^a	-.128
	สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง (X ₇)	-.448 ^a	.646 ^a	-.926 ^a	.261 ^a

^a คือ ค่าน้ำหนักที่สูงกว่า .20

สำหรับค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้เกณฑ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) $\geq .200$ (Thaweerat, P., 1997) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักที่เหมาะสม

จากตารางที่ 3 พบว่า ฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอล (U₁) ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง (X₇) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X₆) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ -.448, -.299 และ -.249 ตามลำดับ และตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคานอนิคอล

(V₁) ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Y₃) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y₁) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y₂) โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ -.504, -.278 และ -.254 ตามลำดับ ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

ฟังก์ชันที่ 2 ตัวแปรซึ่งเป็นตัวแทนที่ดีในชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล (U₂) ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) ผู้บริหารสร้างแนวความคิดในเชิงบวก (X₄) ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง (X₇) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ (X₂) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X₆) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ -1.468, .810, .646, .295 และ -.253 ตามลำดับ และในชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีค่ามากกว่า .20 ทุกตัวแปรโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล (V₂) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y₁) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Y₄) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Y₂) และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ (Y₃) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ .892, -.732, -.661 และ -.612 ตามลำดับ ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ ผู้บริหารสร้างแนวความคิดในเชิงบวก ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1991) กล่าวว่า ผู้นำชั้นยอด เป็นเหมือนผู้นำที่เสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้นำจะมุ่งความสนใจส่วนใหญ่ไปที่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามกลายเป็น “ชั้นยอด” โดยการสร้างแรงบันดาลใจ พลังและสติปัญญาแก่ผู้ตาม ผู้นำชั้นยอดเพิ่มพลังความ

เข้มแข็งผ่านความเข้มแข็งของผู้อื่น งานของผู้นำเปลี่ยนเป็นการช่วยผู้ตามให้พัฒนาทักษะภาวะผู้นำตนเอง เพื่อทำประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้นำชั้นยอดสนับสนุนผู้ตามให้มีความคิดริเริ่ม รับผิดชอบตนเอง มั่นใจในตนเอง ตั้งเป้าหมายตนเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้นำชั้นยอดส่งเสริมผู้อื่นให้มีความรับผิดชอบมากกว่าการออกคำสั่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำชั้นยอดในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำชั้นยอด นอกจากเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองแล้วยังกระตุ้นให้ผู้ตามหรือบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอกการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงาน ให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในกา กำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงานเพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติด้วยตนเอง และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีภาวะผู้นำชั้นยอดอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการสนับสนุน กระตุ้น แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังที่ วอลตัน (Richard E. Walton อ้างถึงใน (Harvard Business, 1974) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ จะเห็นว่าทั้งแนวคิดด้านภาวะผู้นำชั้นยอด และแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร ฉะนั้นแล้วถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำชั้นยอด ครูก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของ (Luanamnuai chok, P., 2013) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลแลมเมอร์ (Edemire, 2004) อ้างถึงใน Nawawatcharin, B., 2009) ที่ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดในกลุ่มผู้บริหารฝ่ายปกครองของสถาบันการศึกษาในรัฐเมธซุสเสท จำนวน 32 คน พบว่าผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด ส่งผลการเพิ่มประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และ

สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ มุฮัมหมัด,เซเย็ด และลิซ่า (Mohammad, R. F., Sayyed, M. A., & Reza, 2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในบริษัท OICO (อุตสาหกรรมน้ำมัน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มสูงขึ้นความผูกพันต่อองค์กรก็มากขึ้นตามไปด้วย การใช้วิธีการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและพนักงานยังทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยโดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น พนักงานรู้สึกปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว รู้สึกว่านายจ้างให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัว ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ

2. สหสัมพันธ์คาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง การสร้างแนวความคิดในเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง กับชุดตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองชุด ได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล 2 ฟังก์ชันด้วยกัน มีค่าเท่ากับ .707 และ .315 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Wongsawan, T., et al., 2017) ที่ศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลวิจัยพบว่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารกับชุดตัวแปรการพัฒนาวิชาชีพครู มีฟังก์ชันคาโนนิกอล 3 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันคาโนนิกอลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เท่ากับ 0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 39.44 ($R^2=0.3944$) ส่วนฟังก์ชันคาโนนิกอลที่ 2 และ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เท่ากับ 0.272 และ 0.140 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Pansoda, P., (2010) ศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับรูปแบบการควบคุมภายในวิทยาลัยการอาชีพพนสนิม ผลวิจัยพบว่า 1. สหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรกระบวนการจัดการความรู้ในขั้นการสร้างและพัฒนาความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การเผยแพร่และจัดเก็บความรู้ และรูปแบบการควบคุมภายในวิทยาลัยการอาชีพพนสนิม ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร

และการติดตามและประเมินผล มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลสองชุด มีค่า .845 และ .682 ที่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล พบว่า ในฟังก์ชันที่ 1 ชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลฟังก์ชันที่ 2 พบว่าชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคอล ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ผู้บริหารสร้างแนวความคิดในเชิงบวก ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ และผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทุกตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของเดวิด (David, 2004 อ้างถึงใน Nawawatcharin, B., 2009) ที่ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำชั้นยอดกับความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจและความเคารพตนเองในองค์กร ในการจัดการทีมงานตนเอง ศึกษาในโรงไม้กระดาศในชุมชนเล็ก ๆ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างจำนวน 141 คน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการจัดการตนเองซึ่งพัฒนาโดย (Manz and Sims, 1987) พบว่ากลุ่มที่มีผู้ตรวจงานที่มีพฤติกรรมผู้นำชั้นยอด พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความเคารพตนเองในองค์กรสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Muthita, C., 2010) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างความสามารถทางสมองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระของความสามารถทางสมองกับชุดตัวแปรตามของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาไทยที่อยู่ในระดับส่งผลซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัย ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ฟังก์ชัน โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง จากข้อค้นพบดังปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาความประทับใจ ความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขรวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จัดหาวัสดุอย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียนเพื่อเป็นการลดภัยคุกคามที่เสี่ยง ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกทำงานสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสม ปลอดภัย รวมถึงมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการรักษาความสะอาดในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อร่างกาย จิตใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมถึงครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ (Jitsarangwong, N., 2016) ที่ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้นเป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงาน และการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจมีการเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

3.2 ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง จากข้อค้นพบดังปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีกระบวนกรเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลการดำเนินงานของครูภายหลังเข้าการประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่สำคัญครูมีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการให้ครูได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ

ความสามารถของครู รวมถึงมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเอง สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในการขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและมีความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (Wattananudee, W., 2017) ที่ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีพิมพ์ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอีกด้วย

3.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน จากข้อค้นพบดังปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงานสามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนสร้างความเป็นกันเองและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และที่สำคัญการสร้างทีมงานที่ดีทำให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่ามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมถึงครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ (Suwandee, S., 2016) ที่ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานนั้นต้องสร้างทีมงาน และมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงานได้เป็นอย่างดี

3.4 ผู้บริหารมีการสร้างแนวความคิดในเชิงบวก จากข้อค้นพบดังปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีพฤติกรรมในการส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี เสริมสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมไกล่เกลี่ยความขัดแย้งอย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และ

ความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่ามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมถึงครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับ (Luanamnuachok, P., 2013) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี เสริมสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอม ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งอย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ จากข้อค้นพบดังปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัยเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูนำมาเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่ามีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมถึงครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ (Buttawong, S., 2017) ที่กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง คือ การที่ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดีมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอีกด้วย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำขั้นยอดอันประกอบด้วยการเน้นให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตัวเอง การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง การสร้างแนวความคิดในเชิงบวก การอำนวยความสะดวก

ความสะอาดทำให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง ย่อมทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งในด้านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และมีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำชั้นยอด เพื่อให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีผลการปฏิบัติงานก็จะบรรลุเป้าหมาย และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

1. ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีความเป็นผู้นำ ถ้ากำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง มีแนวความคิดในเชิงบวก และสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ถ้าครูมีการทำงานที่ตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับชุดตัวแปรอื่น เช่น ตัวแปรด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน ตัวแปรด้านความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

References

- Buttawong, S. (2017). *The relationship between leadership over leadership of school administrators and efficiency of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1*. Master of Thesis: Burapha University.
- Jitsarangwong, N. (2016). *Selationship between superleadership of school administrators, job motivation of teachers and school effectiveness under the primaryeducational service area office 1*. Master of thesis: Burapha University.
- Khonsanit, O., et al. (2012). Super leadership, Task characteristics, learning organizational, Affecting teacher's commitment, Sakaeo, The office of educational service area 1. *Journal of educational administration burapha university Vol. 6 No. 2: April 2012 - September 2012*.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610*.
- Kukkong, J. (2015). *Leadership over leadership of school administrators, schools under the Maha Sarakham Provincial Administrative Organization*. Master of Thesis: Maha Sarakham Rajabhat University.
- Luanamnuaichok, P. (2013). *Relationship between top leadership of school administrators and effectiveness of municipal schools. under the local education group 9*. Master' of Thesis: Loei Rajabhat University.
- Manz, C., & Sims, H. P. (1991). *Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership*. n.p.
- Ministry of Education. (2019). *National Education Act (No. 4) B.E. 2019*, Bangkok: Phrik Wan Graphic, Ltd.
- Mohammad, R. F., Sayyed, M. A., & Reza, A. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (Case study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(10), 135-144*.
- Muthita, C. (2010). *Canonical correlation analysis between cognitive abilities and mathematics learning achievement. science and Thai language subjects of grade 6 students*. Master of Thesis: Phetchabun Rajabhat University.
- Nawawatcharin, B. (2009). *The relationship between elite leadership of head nurses and organizational intelligence of nursing groups as perceived by*

- professional nurses at community hospitals in the Southern region*. Master of Thesis: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Pansoda, P. (2010). *A study of the canonical relationship between knowledge management process and internal control model of Phanasnikhom Vocational College*. Doctor of Thesis: Burapha University.
- Prime Minister's Office. (2016). *National Economic and Social Development Plan No. 12*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Suwandee, S. (2016). *Leadership over the leadership of school administrators Under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Area 1*. Master of Thesis: Burapha University.
- Suwanmala, P. (2015). *Leadership over the leadership of school administrators Pong Nam Ron District under the Office of Secondary Education Service Area 17*. Master of Thesis: Burapha University.
- Thaweerat, P. (1997). *Research Methods in Behavioral Sciences and Social Sciences*. (7nded): Bangkok: Srinakharinwirot University Prasarnmit.
- The Secretariat of the Education Council. (2010). *Proposals for educational reforms in the second decade, 2009-2018*. Bangkok: Phrik Wan Graphic, Ltd.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review.
- Wattanaudee, W. (2017). *The relationship between leadership over leadership and effectiveness of schools in Sri Muang group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1*. Master of Thesis: Burapha University.
- Wongsawan, T., et al. (2017). Canonical correlation analysis between executive leadership and teacher professional development of students in the graduate certificate program Faculty of Teacher Education, Chiang Rai College. *Veridian E-Journal Silpakorn University Vol. 10 No. 3 (2017)*.

