

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
Relationship Between Service-type Leadership of Administrators and
Quality of Life of Teachers in the Primary Educational
Services Office, Samut Prakan Province Area 2

รังสิยา แสนทวิสุข¹ และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ²
Rangsiya Saentaweesuk¹ and Supattarasak Khumsamart²

Received: 6 December 2023; Revised: 6 February 2024; Accepted: 9 February 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 315 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.51$, $Sig=0.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการ ($r=0.57$, $Sig=0.00$) รองลงมาได้แก่ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ($r=0.56$, $Sig=0.00$) ส่วนด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r=0.44$, $Sig=0.00$)

^{1 2} ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี; Master of Education Department of Educational Administration of Thonburi University
Corresponding Author, E-mail: angrangsiya28@gmail.com

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร; คุณภาพชีวิตครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to investigate: 1) the service-type leadership of administrators in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2, 2) the quality of life of teachers in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2, and 3) the relationship between the service-type leadership of administrators and the quality of life of teachers in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2. The study utilized a sample group of 315 teachers in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2, during the academic year 2565. The research employed a survey questionnaire. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings reveal that: 1) The overall service-type leadership of administrators in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2, is at a high level. 2) The overall quality of life for teachers in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2 is at a high level. 3) There is a statistically significant relationship between the service-type leadership of administrators and the quality of life of teachers in the Primary Educational Services Office, Samut Prakan Province Area 2 ($r=0.51$, $Sig=0.00$). When examining specific dimensions, the relationship is strongest in the area of service provision ($r=0.57$, $Sig=0.00$), followed by being a good listener ($r=0.56$, $Sig=0.00$), while the vision for the future is the weakest ($r=0.44$, $Sig=0.00$).

Keywords: Service-type Leadership; Quality of Life of Teachers; Primary Educational Services Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สภาพของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถ

ที่จะทำงาน และการคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา คือ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนไทยได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาจะสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่าง สมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาดูตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาคือ เป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ดังนั้นในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้น จึงจำเป็นที่จะต้อง ปลูกพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคง และจริงจังในทุก ๆ ด้าน ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะ สามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนใน กระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำ ที่จะชี้นำ สั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ ครูยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูป การเรียนรู้อยู่อย่างปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่มีแนวการบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูป การเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหารโรงเรียนตามแนวการ บริหารแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และติดตาม ข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และในโลกอยู่เสมอ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ภาวะผู้นำแบบ บริการของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการให้บริการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อตอบ สนองความต้องการ แก่บุคคลเหล่านั้น โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน มีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน เป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานใน

การวิจัย เป็นแนวคิดภาวะผู้นำแบบร่วมสมัยที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบริการ ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบบริการว่าบุคคลที่จะกลายเป็นผู้นำลักษณะนี้ได้ต้องเริ่มต้นที่ความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ที่ต้องการจะบริการหรือดูแลคนอื่นก่อน โดยได้เสนอลักษณะภาวะผู้นำบริการ ไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี 2) การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น 3) การเอื้อยว 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าว 6) การสร้างมนต์เสน่ห์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การให้บริการ 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล และ 10) การสร้างชุมชน (Robert K. Greenleaf, 2002)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร โดยปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของการมีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทุกคนต้องการ รวมทั้งการมีระบบการบริหารที่ดีให้บุคลากรได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม สมดุลระหว่างภาระงาน และจำนวนบุคลากร มีประสิทธิภาพทั้งการทำงานเดี่ยวและการทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิตการทำงานจะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร หรือคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การเจริญเติบโตและมีส่วนร่วม (ทิพสุคนธ์ บุญรอด, 2563) ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคคลกับงานที่ทำโดยเฉพาะความพึงพอใจ ของแต่ละบุคคลและมีความสุขภาพที่ดีในการทำงาน โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Richard E. Walton, 1974)

สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 อำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี และอำเภอบางเสาธง มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 71 โรงเรียน ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ต่ำกว่าระดับประเทศ แต่สูงกว่าระดับ สพฐ. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่า ระดับประเทศและ สพฐ.

รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามนโยบาย คือ 1) ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบัน คือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เติบโตไม่ทันตามมาตรฐานตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหา ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น 2) ปัญหาการสรรหาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง 1 ปี มีอัตราการลาออกหรือโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2565)

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งนี้ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร จึงทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเพื่อทราบถึง ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตครู รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้มีกระบวนการและขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2565 โดยใช้สูตรของ Yamane และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้ 1) สุ่มข้อมูลของประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากข้อมูลสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) นำจำนวนประชากรที่ได้มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยใช้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ **ตอนที่ 2** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Robert K. Greenleaf, 2002) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นผู้ฟังที่ดี 2) การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น 3) การเสียสละ 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าว 6) การสร้างพันธมิตร 7) การมองการณ์ไกล 8) การให้บริการ 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล 10) การสร้างชุมชน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert Scale) **ตอนที่ 3** เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามแนวคิดของวอลตัน (Richard E. Walton, 1974) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert Scale) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha C=Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แต่ละแห่งด้วยตนเอง ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Likert สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาว่าภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.61) ส่วนด้านการโน้มน้าว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.59) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษารวมตามตารางดังนี้

ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การเป็นผู้ฟังที่ดี	4.29	0.61	มาก	7
2. การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น	4.28	0.55	มาก	8
3. การเยียวยา	4.26	0.59	มาก	9
4. การตระหนักรู้	4.36	0.56	มาก	3

ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. การโน้มน้าว	4.25	0.59	มาก	10
6. การสร้างมโนทัศน์	4.32	0.65	มาก	6
7. การมองการณ์ไกล	4.33	0.63	มาก	5
8. การให้บริการ	4.35	0.69	มาก	4
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล	4.37	0.61	มาก	2
10. การสร้างชุมชน	4.44	0.65	มาก	1
รวม	4.32	0.61	มาก	

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาภาพรวมตามตารางดังนี้

คุณภาพชีวิตครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.77	0.84	มาก	8
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.38	0.66	มาก	5
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.46	0.66	มาก	2
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.44	0.60	มาก	3
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.39	0.61	มาก	4
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.33	0.72	มาก	6
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.23	0.69	มาก	7
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.47	0.57	มาก	1
รวม	4.31	0.67	มาก	

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทุกด้าน โดยมีค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี ส่วนด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาภาพรวมตามตารางดังนี้

ภาวะผู้นำแบบบริการ ของผู้บริหาร	คุณภาพชีวิตครู		
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การเป็นผู้ฟังที่ดี	0.56	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
2. การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น	0.53	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
3. การเยียวยา	0.54	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
4. การตระหนักรู้	0.48	0.00*	สัมพันธ์ต่ำ
5. การโน้มน้าว	0.53	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
6. การสร้างมนต์เสน่ห์	0.52	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
7. การมองการณ์ไกล	0.44	0.00*	สัมพันธ์ต่ำ
8. การให้บริการ	0.57	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล	0.52	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง
10. การสร้างชุมชน	0.45	0.00*	สัมพันธ์ต่ำ
รวม	0.51	0.00*	สัมพันธ์ปานกลาง

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานบริการทางด้านการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ทำให้มีทักษะในการบริหารงานและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีบทบาทในการบริหารงานเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตน ทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูง ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางและวางแผนการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน จนทำให้บุคลากรเกิดรู้สึกยอมรับ มั่นใจ และเชื่อมั่นในภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ เพ็งสง (2563) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนบดี ศรีโคตร (2562) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

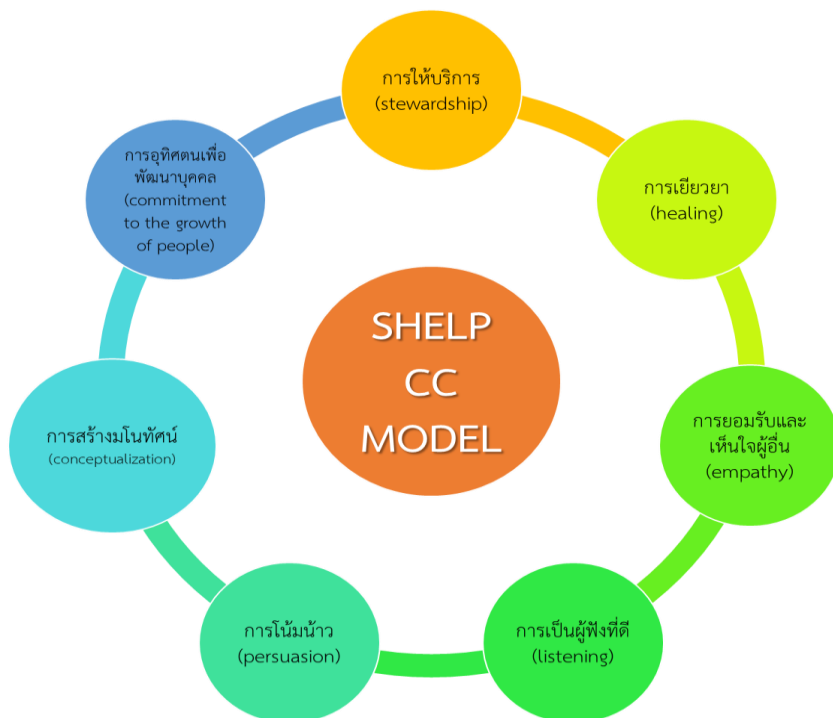
2. ระดับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องมีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสังคมโดยรวม รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่จะกระทบต่อสิทธิ ความเป็นส่วนตัวหรือการตระหนักรู้ที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น โดยการมีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวมนั้นเป็นนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มุ่งให้องค์กรผสมผสานการดำเนินกิจการเข้ากับความห่วงใยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพรพรทองไทรรวม (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรชา อุดม (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยวบุญสิริวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยวบุญสิริวิทยาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบบริการจะสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีการรับฟังความ

คิดเห็นและความต้องการของครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบบริการมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมากด้วย เนื่องจากสามารถช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการพัฒนาครู และมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอให้กับครู ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น SHELP CC MODEL สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) S = Stewardship การบริการ คือผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละในการช่วยเหลือครู เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย 2) H= Healing การเยียวยา คือผู้บริหารสถานศึกษามี

ส่วนร่วมในการเรียนรู้ถึงความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล มีศักยภาพในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ 3) E = Empathy การยอมรับและเห็นใจผู้อื่น คือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ มีความเห็นอกเห็นใจกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) L = Listening การเป็นผู้ฟังที่ดี คือผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจ สามารถดึงความต้องการของครู รับฟังความคิดเห็นและความต้องการจากครู 5) P = Persuasion การโน้มน้าว คือผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการนุ่มนวลแทนที่การใช้อำนาจ ใช้ตำแหน่ง ในการตัดสินใจภายในสถานศึกษา 6) C = Conceptualization การสร้างมโนทัศน์ คือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน 7) C = Commitment to the growth of people การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล คือผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณค่าของการพัฒนาครู ทางด้านจิตใจและอารมณ์ มาก่อนการพัฒนาผลงานของบุคลากร

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบบริการจะสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบบริการมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมากด้วย เนื่องจากสามารถช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการพัฒนาครู และมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอให้กับครู ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาเรื่องนี้ทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาครูที่ชัดเจน ต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งด้านการบริหารจัดการและงบประมาณที่จัดสรรให้ทุกปี และแผนพัฒนาครูนั้นต้องมีที่มาจากความต้องการของครูทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ กิจกรรมการพัฒนาและระยะเวลาที่ต้องการ หรือสวดกที่จะเข้ารับการพัฒนา ครูต้องกำหนดแผนพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูสามารถเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ชุมชน ผู้ปกครอง หรือผู้เรียนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูต้องขึ้นกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ดี มีคุณภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการเรียนรู้ของครูระหว่างสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณค่าของการพัฒนาครู ทางด้านจิตใจ และอารมณ์มาก่อนการพัฒนาผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมทางด้านจิตใจและอารมณ์ของครู เมื่อครูมีจิตใจและอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้ผลงานออกมาดีเช่นกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เงินเดือนที่เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานที่ดี ควบคู่กับการดำรงชีวิตของครู จึงเป็นที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก

3.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนาพรพรณ ทองไพลรวม. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กลุ่มมาตรฐานการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารับเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2565, จาก <http://samut2.spn2.go.th/>

- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- อรชา อุดม. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1005-1017.
- Greenleaf, R. K. (2002). *A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New Jersey: Paulist Press.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 27(3), 12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.