

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2562 มีจำนวนข้าราชการครูรวมทั้งหมด 3,869 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2562 : 12)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูจากทุกสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 352 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970 : 607–610 ; อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์. 2553 : 39-40) ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.82 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.83 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ได้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงตามลำดับประกอบด้วย ด้านผู้นำที่มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสาร ด้านผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .597 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ร้อยละ 35.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.989 + .223X_2 + .236X_3 + .070X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = .326Z_{x_2} + .297Z_{x_3} + .146Z_{x_5}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และมีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมอยู่ในคน เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ เป็นไปตามแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ. (2550 : 177-180) กล่าวว่า สิ่งที่ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระทำ ประกอบด้วย การทำงานอย่างมีจิตสำนึก ด้วยใจรักและมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา คิดออกไปนอกกรอบของงาน ไปสู่นาคต เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่นาคตอยู่ในกระแสของวงการตลอดเวลา ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้ เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และพบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงาน พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานรายคน คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา กระตุ้นคนอื่นให้คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้นโดยไม่มีการตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติการดังกล่าวพบว่ามีความล้มเหลว แสวงหาความคิดความช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตาม เอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอณกฤระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้าและเป็นอุปสรรคอยู่ตลอดเวลา และคลุกคลีหรือปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีธรา แหยมคง. (2558 : 24) กล่าวว่า มีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่คงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้น พวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจในนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านต่าง ๆ คือ การสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะ

สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจดามาน (ออนไลน์ : 2559) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาทิศกรของ ตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น โอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้าง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้อง ในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการ สร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่าง เป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกในองค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ คือ การทำ ความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารงานแบบประชาธิปไตย การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น การประนีประนอม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว (2558 : 103) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทาง สังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงาน ในสังคม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนอง สภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ มีความรู้สึกร่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีความปลอดภัย มีโอกาส ที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ การงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีก

ทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551 : 29) กล่าวว่า ประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้านสมคูลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมคูลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ สอดคล้องกับแนวคิดของ วันทนา เนาว์วัน (2552 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น จากการศึกษาการติดต่อประสานงานกันในเรื่องแผนกที่ยิ่งขึ้น เข้าใจหลักการ นโยบายการทำงานขององค์กร และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาด ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ ธิพิศาล (2550 : 5) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งฐานะเกียรติภูมิสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์กร ที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553 : 51) ที่ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิภากรณ์ ผสม (2556 : 90) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการใช้หลักภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ให้เข้ากับบริบทขององค์กร จนส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธาในภาวะผู้นำของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่า ดีหรือไม่ดีด้วย ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำที่มองอนาคต อย่างมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับ ปานกลาง อาจเป็นเพราะ ผู้นำที่มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงถึงการที่ผู้บริหารรู้จุดหมาย อย่างชัดเจนเพื่อนำตน นำผู้ใต้บังคับบัญชา และพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ แม็กเชนและวอนกรินาว (Mcshane and Von Glinow, 2008 : 34-41 ; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยุทธ์ ชูสอน. 2557 : 42-43) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์กลยุทธ์ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้นำ จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้สูงจะเป็นการกระตุ้นพนักงาน ในส่วน ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็น เพราะ ผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสาร เป็นการแสดงถึงการที่ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อและ เทคโนโลยีที่หลากหลาย เลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อม ที่ต่างกัน และประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ควรเห็นความสำคัญ ของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุ เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ แม็กเชนและวอนกรินาว (Mcshane and Von Glinow, 2008 : 34-41 ; อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. 2557 : 42-43) กล่าวว่า ผู้นำที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง

ให้กับองค์กรได้จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตนเองได้กำหนดไว้ให้พนักงานได้เข้าใจเป้าหมายของวิสัยทัศน์ โดยผ่านการพูดที่ใช้สัญลักษณ์ เรื่องราว เพื่อให้พนักงานได้เห็นภาพในอนาคตของอนาคต ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ผู้นำที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ เป็นการแสดงถึงการที่ผู้บริหารกล้าอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กล้าที่จะเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ประยงค์ เต็มชวลา (2552 : 4) กล่าวว่า ผู้นำควรมีทักษะในด้านการบริหารพนักงาน ฉลาดหลักแหลม กล้าตัดสินใจ จัดการ การเปลี่ยนแปลง ตรงไปตรงมา สร้างความสัมพันธ์ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (2553 : 29 ; อ้างถึงใน วิมล จันทรแก้ว. 2555 : 40) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรรู้จักหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตนได้ และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่จะให้ถึงจุดหมายให้ได้ โดยไม่หวั่นต่ออุปสรรคที่เข้ามากระทบ ผู้นำต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และได้ผล ตลอดจนให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของบุคคลผู้นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลญา พุดทอง (2557 : 122) พบว่า ความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = 0.07$) ในระดับต่ำ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขยนิร์ แสงสุข (2560 : 103) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 3 ด้านที่ร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูได้เป็นอย่างดี โดยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมากที่สุด คือ ด้านการมองอนาคตอย่างวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม กำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นเพื่อการดำเนินงานภายในองค์กร สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และสามารถกำหนดแนวทางการแข่งขันภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร กระทั่งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความสุข อันจะนำไปสู่

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ ไพทอร์ย ลินลาร์ตัน (2555 : 8-9) กล่าวว่า ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทย และสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณจริยา สุขรุ่งเรือง และคณะ (2558 : 22) กล่าวว่า ผู้นำในยุคใหม่นี้ ต้องไม่เพียงมีความรู้ (ข้อมูลในอดีต) แต่สำคัญยิ่ง ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าและทันโลกที่เปลี่ยน ไปอยู่เสมอ นั้น จะช่วยให้ผู้นำปรับตัว ปรับวิธีการ ยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นช่องทางสร้างอนาคตจากการลงมือทำในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2008 : 162-165 ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552 : 135) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักคุณค่าของตนเองและสามารถทำให้คุณค่านั้นเป็นจริงได้โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านที่ส่งผลกระทบต่อสังคม คือ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 18 มีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้การพูดโดยมีเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดใจกว้างเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานภายในองค์กรได้ ทำให้ข้าราชการครูเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการถ่ายทอดและสื่อความหมาย เมื่อผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และทักษะการสื่อสารทางอวัจนภาษา ข้าราชการครูย่อมเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ควรเห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ นาซ่า (NASA, 2014 : 2 ; อ้างถึงใน นพพล บุญภา, 2562 : 32-33) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำองค์กรนาซ่า (NASA's Leadership Model) กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำองค์กรนาซ่า (NASA's Leadership Model) คือ ผู้นำสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โน้มน้าวผู้อื่นได้ ตระหนักและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 18 ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวข้าราชการครูให้ความร่วมมือร่วมใจพร้อมทั้งเต็มใจ

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ข้าราชการครุมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆ รู้สึกถึงคุณค่าและพอใจในงานของตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) แรงผลักดันทำงาน เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความกร้าวแกร่งที่จะสู้กับความตายโดยทำกิจกรรมให้เต็มที่คิดว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือรู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีธรา แหยมคง. (2558 : 24) กล่าวว่า สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้น พวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูได้ น่าจะเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนั้น มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือ ทำให้ข้าราชการครูเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธาในตัวผู้บริหาร จนกระทั่งเกิดแรงผลักดันให้ข้าราชการครูมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สัมมา รัตนชัย (2553 ข : 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการ ร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร นั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรม การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่ง ที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2553 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มิภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชื่นนำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มี อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชักนำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ ให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ จรูณี เก้าเอี้ยน (2557 : 97)

ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสื่อสารถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่าง ต่อเนื่องเข้าใจและมั่นใจด้วยตนเองเพื่อให้กระบวนการเตรียมการ สั่งการ หรืออำนาจการ และการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเตรียมการดังกล่าว ได้แก่ การจูงใจผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การคาดการณ์ล่วงหน้า การเตรียมการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้ง รวมทั้งการพัฒนาเพื่อสร้างมิตรภาพอันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด ของ สมุทรา ชำนาญ (2555 : 51) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพล ต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่เป็นการ แสดงถึงการที่ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ มีการชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งาน ประสบความสำเร็จ และมีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่เป็นการกระทำ ที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก เมตตา ปรานี เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 91) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า หาก ต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความ พึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คนเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมี เทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมา แต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจน แต่ก็มิ ข้อยืนยัน จากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำ ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเท และต้อง ทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็น ผู้นำได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอร์ด (Ford, 1999 : unpagged) ได้ศึกษาการรับรู้ของ ศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่ง แต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะ องค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้น ในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวตัน (Newton, 1999 : unpagged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัย ที่สำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของงานที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัตสัน (Watson, 2000 : 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและ โทรทัศน์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแส

โลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะ ระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธี การลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วย เช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556 : 73-75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมินีร์ แสงสุข (2560 : 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร และด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัย ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรพัฒนากลยุทธ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโดยใช้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี