

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน
ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB
SATISFACTION AS PERCEIVED BY TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
LOP BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธีราพร ขยันการ / THEERAPORN KHAYANKARN¹
กุลชลี จงเจริญ / KOOLCHALEE CHONGCHAROEN²
ชูชาติ พ่วงสมจิตร / CHOOCHART PHUANGSOMJITR³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 300 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกนจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำ ส่วนใหญ่เป็นแบบพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน

2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²อาจารย์ ดร. สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ปริกษาวิทยานพนธ์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ปริกษาร่วมวิทยานิพนธ์

3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อการบริหารของผู้นำแบบมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อการบริหารของผู้นำแบบไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the leadership behavior style of school administrators according to teachers' perception; 2) the job satisfaction of teachers in schools; and 3) the job satisfaction of teachers as classified by the leadership behavior style of the school administrators under Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2.

The research sample consisted of 300 teachers in schools under Lop Buri Primary Education Service Area Office 2, derived by stratified and simple random sampling techniques. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's table. The data collection instrument was a 5-scale rating questionnaire. The statistics used for data analysis were the frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1) Overall the leadership behavior of school administrators was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at a high level. As classified by leadership behavior styles, it was found that the majority of administrators' leadership behaviors were that of high initiating structure and high consideration behaviors.

2) The job satisfactions of teachers in schools under Lop Buri Primary Educational Service Area Office 2 in the motivation factors and hygiene factors were at a high level both in overall and specific aspects.

3) The teachers' job satisfactions towards the administrators' leadership behavior of high initiating structure and high consideration behaviors in the motivation factors and hygiene factors were at a high level, in overall and specific aspects. However, the job satisfactions towards the administrators' leadership behavior of low initiating structure and low consideration behaviors in the motivation factors and hygiene factors were at a moderate level, in overall and specific aspects.

Keywords: leadership behavior, school administrator, teacher's satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่าง ๆ ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องสร้างสมรรถนะของประชากรให้มีคุณภาพ และทัดเทียมกับนานาประเทศ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากร คือ การศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 5) มาตรา 6 ได้กำหนดว่า การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้สถานศึกษาทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและการที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อการพัฒนา ด้านคุณภาพของผู้เรียนและความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การทางการศึกษาขององค์การหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่าง มีความสุขและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ตลอดจนให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อได้ส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

สอดคล้องกับสาระที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 5) มาตรา 15 ว่าด้วยภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งรูปแบบในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย จัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์การที่จะนำพาองค์การให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิบัติได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องพัฒนาไปสู่การปฏิบัติให้เห็นถึงศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ จากภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 28-122) กล่าวถึงการบริหารงานงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป และในภารกิจงานที่นอกเหนือจากงานหลักมากมาย สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก คือการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลกับความสำเร็จในภารกิจดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลทำงานสำเร็จ บุคคลที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและได้ผลดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ

และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จะเห็นได้ว่าความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดการบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการจะทำให้ได้ผลงานต่ำและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพและมีประสิทธิผล รวมทั้งโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และส่งผลโดยตรงกับความสำเร็จของงาน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งจะเป็นการสร้างความร่วมมือและพลังในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การและผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเพื่อพัฒนาบุคลากรและครูในสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ต่อด้านคุณภาพนักเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 155 แห่ง จำนวนครูทั้งสิ้น 1,368 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 155 แห่ง จำนวนครูทั้งสิ้น 1,368 คน จำนวน 300 คน ได้มา
โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิและ
สุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำแนกรายละเอียดทั้งหมด 7 อำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาจากสมหมาย
เผือกสีทอง (2554: 180) โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมของผู้นำของ ฮาลปิน (Halpin, 1966:
103) และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก มอสเนอร์และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner &
Snyderman, 1959: 110-115) มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ
(checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบ
กิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้ แบบพฤติกรรมผู้นำ
แบบกิจสัมพันธ์จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 1-10) แบบพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ
(ข้อที่ 11-20) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครู
ในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม
ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202) ได้ค่าความเที่ยงดังนี้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเที่ยง
เท่ากับ 0.85

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครู
ในสถานศึกษา ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดย

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่มีครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสอดซองติดแสตมป์ถึงผู้ตอบแบบสอบถามและขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนด และติดตามเป็นรายโรงเรียนที่ยังได้กลับมาไม่ครบ และผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาร้อยละ 100 โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปบันทึกข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6

2. ผลการวิเคราะห์แบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.323$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.359$) และพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.286$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง

(n=300)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของคุณ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์	4.286	0.659	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	4.359	0.658	มาก
เฉลี่ยรวม	4.323	0.659	มาก

และพบว่า การรับรู้ของคุณที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามแบบของพฤติกรรมผู้นำ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นแบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน ถึงร้อยละ 99.00 และแบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคน มีเพียง ร้อยละ 1.00 ส่วนแบบอื่น ๆ ไม่ปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การรับรู้ของคุณที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามแบบของพฤติกรรมผู้นำ

(n=300)

แบบของพฤติกรรมผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
แบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน (แบบกิจสัมพันธ์สูงและแบบมิตรสัมพันธ์สูง)	297	99.00
แบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานเป็นหลัก (แบบกิจสัมพันธ์สูงและแบบมิตรสัมพันธ์ต่ำ)	-	-
แบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคน (แบบกิจสัมพันธ์ต่ำและแบบมิตรสัมพันธ์ต่ำ)	3	1.00
แบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก (แบบกิจสัมพันธ์ต่ำและแบบมิตรสัมพันธ์สูง)	-	-

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.197$) สำหรับปัจจัยกระตุ้นพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.181$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.315$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.182$) และลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.168$) ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจของครูในระดับมาก ($\bar{x} = 4.210$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.288$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.271$) และสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.200$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n=300)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ปัจจัยกระตุ้น			
1. ความสำเร็จของงาน	4.182	0.630	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	4.117	0.690	มาก
3. ลักษณะของงาน	4.168	0.661	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.315	0.624	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.124	0.728	มาก
เฉลี่ย	4.181	0.671	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหาร	4.190	0.663	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.271	0.698	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.288	0.647	มาก
4. สภาพการทำงาน	4.200	0.652	มาก
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	4.120	0.764	มาก
เฉลี่ย	4.210	0.764	มาก
เฉลี่ยรวม	4.197	0.680	มาก

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้ จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านอยู่ในระดับมากทั้งด้านพฤติกรรม ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาและส่งเสริม ในด้านการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมบุคลากร สำหรับผู้บริหารแนวใหม่ซึ่งเป็นผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง ให้เหมาะสมกับสภาพสิ่งแวดล้อมของแต่ละ บริบทที่ผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้นำและเป็นทั้งเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผลจากการรวมพลังทั้งองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกฤษณี จงเจริญ (2556: 12) ได้กล่าวถึง ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยพยายามเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามรวมทั้ง พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นจะสนับสนุนให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ส่วนแบบภาวะผู้นำเพื่อการบริหารงานตามแบบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ 1) พฤติกรรม ผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคน และ 2) พฤติกรรมผู้นำที่ไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคน พฤติกรรม ผู้นำโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบมุ่งเน้นงานและแบบมุ่งเน้นคนเป็นหลักถึงร้อยละ 99.00 ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964: 10) ได้กล่าวถึงการวางโครงการ เพื่อพัฒนาฝ่ายบริหารจึงสร้างตารางข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ขึ้น ตามแนวความคิดนี้ได้ แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ มุ่งงาน และมุ่งคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการที่ว่า ผู้นำที่ดี ที่สุดควรจะต้องเป็นผู้นำทั้งด้านงานและคน คือผู้นำแบบ (9, 9) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลของงาน ชอบทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงาน มีความพอใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จสูง และคนก็พอใจ และพฤติกรรมผู้นำโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคน มีเพียง ร้อยละ 1.00 เห็นพ้องกับแนวคิดของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1964: 10) ตามแบบผู้นำ แบบ (1, 1) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจคนและไม่มุ่งหวังผลของงาน บริหารงานเฉื่อยชา แบบเข้าขามเย็นขาม

2. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยกระตุ้น พบว่าในภาพรวมความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน และความพึงพอใจที่สูงสุดลำดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจุน พบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน และความพึงพอใจที่สูงสุดลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลรัตน์ มีผดุง (2550: 70-72) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

การที่ครูในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง การที่ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อนักเรียนและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อนโยบายการบริหารและเกิดความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจเนื่องจากความรับผิดชอบของตนเองสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1957: 113-115) ที่ว่า การปฏิบัติการสอน หน้าที่ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยจูงใจ ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่ครูในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ครูมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการพึ่งพาอาศัยกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 170) ขั้นที่ 4 ที่ว่าบุคคลทั่วไปต้องการการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นนับถือยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ความสำเร็จ ความโดดเด่นในสังคม การได้รับการนับถือในความสามารถ เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ การได้รับการตอบสนองด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลต่าง ๆ รอบตัวจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ในปัจจุบันครูมีสภาพการทำงานที่ดี มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1957: 113-115) พบว่าโดยส่วนใหญ่ความพึงพอใจในระดับมาก

3. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจุบันและในปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อการบริหารของผู้หน้าที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทำงานสำเร็จอยู่เสมอ และเป็นผู้บริหารมีน้ำใจไมตรีที่ดี ครูอาจารย์รักใคร่นับถือ เป็นผู้มุ่งงานและมุ่งคนสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการ มีการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานครู ตลอดทั้งครูก็ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ครูยังเห็นว่าผู้บริหารได้มีการวางแผน

โครงสร้าง บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความก้าวหน้าของครู จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำแบบ 3 – D ของเรดดีน (Reddin, 1970: 238) กล่าวว่าผู้นำนั้นมีแบบพื้นฐาน แบบงานสูง – สัมพันธ์สูง หรือแบบมิตรสัมพันธ์ (related styles) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มุ่งคนโดยให้ทำงานที่มีความหมายและมุ่งงาน โดยให้คนได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบ เห็นพ้องกับงานวิจัยของกลุ่ม โอไฮโอ สเตท (Ohio State Research Team, อ้างถึงใน กาญจนา เสวตกาญจน์, 2552: 77) ได้แบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ จากการสรุปพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีพฤติกรรมมุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์

ความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจุบันกระตุ้นและในปัจจุบันค้ำจุนที่มีต่อการบริหารของผู้นำไม่มุ่งเน้นงานและไม่มุ่งเน้นคนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใส่ใจในเรื่องความสำเร็จของงานน้อยและผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูน้อย ไม่ให้ความไว้วางใจหรือให้การนับถือเท่าที่ควร หรือที่เรียกว่าผู้นำมุ่งงานมุ่งคนต่ำ อาจเป็นเพราะด้วยภาระงานที่รับผิดชอบมากมาย จึงทำให้คณะครูมีภาระหน้าที่ในบางส่วนที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องมากนัก จึงทำให้ผู้บริหารขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำแบบ 3 – D ของเรดดีน (Reddin, 1970: 238) กล่าวว่าผู้นำนั้นมีแบบพื้นฐานแบบงานต่ำ – สัมพันธ์ต่ำ หรือแบบแยกตัว (separated styles) เป็นผู้นำที่มีได้มุ่งงาน หรือมีความสัมพันธ์กับผู้ใดตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 170) ถือว่าสภาพการทำงานเป็นความต้องการอันดับแรกของมนุษย์คือความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) ที่ควรสนองความต้องการของบุคคลทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1957: 113-115) ถือว่าสภาพการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุนซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบมุ่งเน้นงานและแบบมุ่งเน้นคนสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีศักยภาพที่ดีในการพัฒนาผู้บริหารซึ่งจะมาเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้มีคุณภาพ จึงควรรักษาระบบและแบบแผนในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน เพื่อการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาในรุ่นต่อไป ให้มีคุณภาพขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในปัจจุบันและปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาและพัฒนาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้เพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลดีเด่น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ในสถานศึกษาในแต่ละระดับ เช่น ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย.
- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา เสวตกาญจน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชลี จงเจริญ. (2556). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. ในประมวลชุดวิชาการพัฒนาทักษะประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์.
- สมหมาย เมื่อกลิทอง. (2554). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Blake, R. R. and Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, Texas: Gulf.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. B. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsburg: Psychological Service.
- Herzberg, F. B., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 208-610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book.