



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP
AND TEACHERS' JOB SATISFACTION UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 7

วิทยานิพนธ์
ของ
ปราณี เข้มทอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2557

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP
AND TEACHERS' JOB SATISFACTION UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 7

วิทยานิพนธ์

ของ

ปราณี เข้มทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2557



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
A Study of the Relationship between School Administrators' Leadership and Teachers' Job
Satisfaction under the Secondary Educational Service Area Office 7

ปราณี เข้มทอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร.สุริย์มาส สุขกลี)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์วรรญา ภูเสตวงษ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.นริศ สวัสดิ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนิต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2557

ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์วรา ภูเสตวงษ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 30 ข้อ การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.88 ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.40 - 0.85 และค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เท่ากับ 0.86 ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.45 - 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Pranee Khemthong. (2014). **A Study of the Relationship between School Administrators' Leadership and Teachers' Job Satisfaction under the Secondary Educational Service Area Office 7.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)

Chairman

Associate Professor Worraya Pusetwong M.Ed. (Educational Measurement)

Member

Abstract

The purposes of this research were to study and compare teachers' job satisfaction classified by gender and the relationship between school administrators' leadership and teachers' job satisfaction in schools under the Secondary Educational Service Area Office 7. The samples were 318 school teachers in the Secondary Educational Service Area Office 7. The research instruments were 30 administrators' leadership questionnaires and 30 teachers' job satisfaction questionnaires. The questionnaires showed the alpha - coefficient level of 0.88 and the discrimination level of 0.40 - 0.85 for the school administrators' leadership. The alpha - coefficient level of 0.86 and the discrimination level of 0.45 - 0.87 were identified in the questionnaires for the teachers' job satisfaction. The statistics used for data analysis and hypothesis testing were frequency, percentage, mean, standard deviation, alpha - coefficient and Pearson's Product Moment Correlation.

The results of study were as follows : 1) School administrators' leadership were at the high levels. 2) Teachers' job satisfaction were at the high levels. 3) The relationship between school administrators' leadership and teachers' job satisfaction was positively at the high levels with the statistical significance level of .01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.สุริย์มาส สุขกลี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ วรญา ภูเสตวงษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

ปราณี เข้มทอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	15
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
ทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	34
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
งานวิจัยต่างประเทศ.....	45
งานวิจัยในประเทศ.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	70
วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	84
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	102
ภาคผนวก จ คำอ่านจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	110

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 113

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	51
2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม.....	58
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม และเป็นรายชื่อ.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม และเป็นรายด้าน.....	61
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายชื่อ..	62
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	63
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	64
8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	65
9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม และเป็นรายชื่อ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	67
11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม.....	68
12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	69
13 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	103
14 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	106
15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	111
16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน.....	112

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม เนื่องจากการศึกษาช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความเป็นพลเมืองที่สร้างสรรค์ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 8) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการบริหารการศึกษา ได้กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคลและบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรมแล้วยังต้องมีทักษะในการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารอีกด้วย

การพัฒนาประเทศสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งให้เกิดคุณภาพ โดยมุ่งหวังให้พัฒนาการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต คนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่าน มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสร้าง

ภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 47) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียนการสอน มีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 27 ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ระบุว่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549 : 12) ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าผู้บริหารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (การดี อนันต์นวิ. 2551 : 84) ซึ่งในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวง ในสถานศึกษาลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำกล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์

ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตน ที่ต้องการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดี และให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายใน องค์การ (จรัส อติวิทยากรณ์. 2554 : 3)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อการบริหารงาน ที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์การ การบริหารภายในองค์การอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์การ ได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพยายามชักชวน โน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ จึงจะทำงานต่าง ๆ ในองค์การประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน ดังกล่าวส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจนั่นเอง (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 325)

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบวก และด้านลบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ซึ่งความพึงพอใจมาจากความสำเร็จ ของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน หรือผลประโยชน์ เกื้อกูลและสภาพการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อองค์การทำให้ผลการทำงานออกมาดีในทางกลับกัน ผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการ ได้รับความสำเร็จตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้มากกว่า ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่าย ในองค์การเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรม และนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์การหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ ต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 148)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (2556 : 12) เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่รับผิดชอบสถานศึกษา 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดนครนายก มีโรงเรียนทั้งหมด 43 โรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน รองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา จำนวน 55 คน ครูในสังกัด จำนวน 1,812 คน ได้บริหารจัดการโดยมีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการของสถานศึกษา ยกระดับคุณภาพผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความพึงพอใจของครูผู้สอนที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และองค์การเกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นไปในทิศทางที่เป็นบวกคือมีความสัมพันธ์กันย่อมเป็นส่วนที่ช่วยลดหลอมนำองค์การก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้สังกัด และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน

การบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งหมดจำนวน 1,812 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2556 : 12)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใน 6 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน
 - 2.2 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับ
 - 2.3 ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - 2.4 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.5 ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 2.6 ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ แบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพึงพิถีพิถันกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเน้นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ขอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติ

และศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสดูแลเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาสดูแลได้รับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาสดูแลทำงานอย่างต่อเนื่อง และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง

5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษาบุตรและที่พักอาศัย

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556

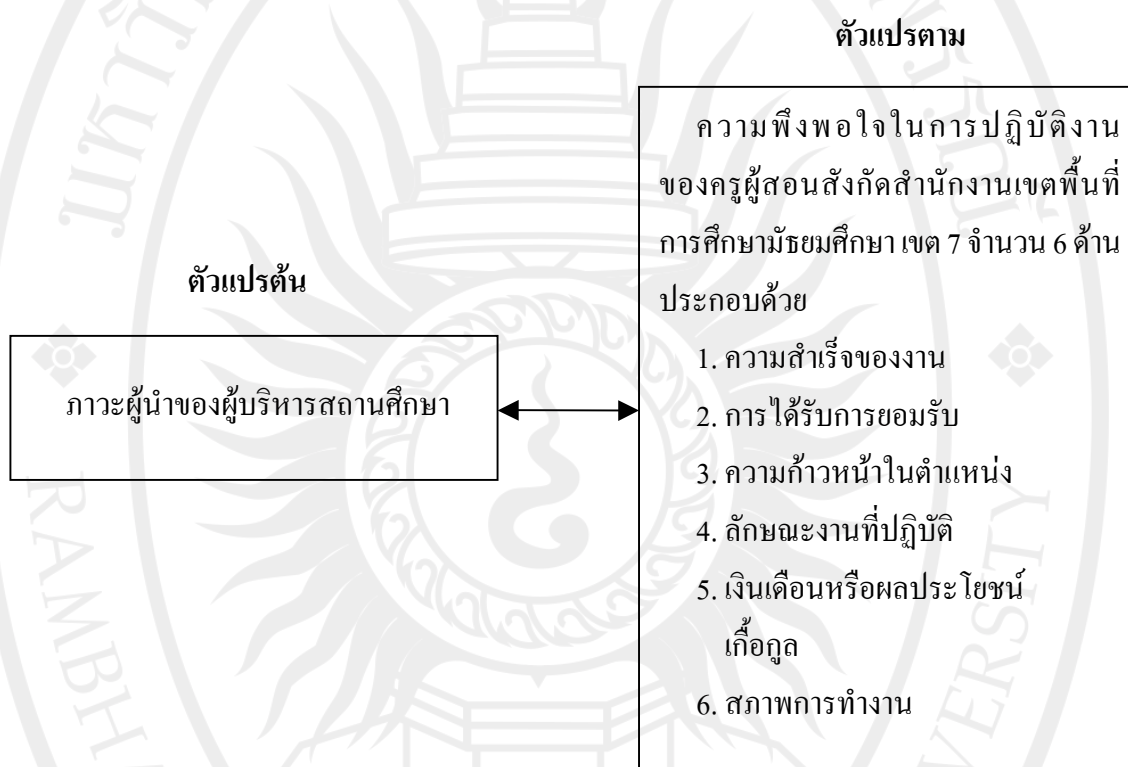
ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษา 3 จังหวัดได้แก่ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดนครนายก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เอกชัย บุรณธน (2550 : 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้ใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่ม และจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามความประสงค์ของตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้

บรรลุปเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้น โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุปเป้าหมายขององค์กรได้อีกด้วย

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ชนันดา โชติแดง (2550 : 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาจะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 122) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำอำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธรร สุนทรายุทธ (2551 : 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551 : 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการกระทำที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้นำกลุ่มและสถานการณ์ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวจะประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นสิ่งที่กำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งแสดงออกของภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการกระทำและความพึงพอใจในงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

คังตุน (2553 : 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่า หมายถึง ภาวะที่ทำให้ตัวเองรู้สึกว่ามีดีพอจะนำคนอื่นได้และภาวะเดียวกันนั้น ควรทำให้คนอื่นรู้สึกยอมรับให้มานำตนได้ การเป็นผู้นำในสามัญสำนึกของสุจริตชนทั่วไป ควรหมายถึง ผู้ที่พาคนอื่นไปดี ผู้ที่นำความสว่างมาให้คนอื่น หรืออย่างน้อยก็เป็นผู้นำทางออกมาสู่ปัญหาที่คนอื่นแก้ไม่ตก

กีแอมเมทโทโอส์ (Giammatteo. 1981 : 2) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสม ไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

บลอค (Block. 1993 : 98) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

แบส (Bass. 1997 : 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง

ดาฟท์ (Daft. 2003 : 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ได้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ กระบวนการหรือในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 1 - 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. เป็นผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวี (2551 : 77 - 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ดร. สุนทราวุธ (2551 : 327 - 366) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้

ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำวิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด ตนเป็นผู้นำตนเอง การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว
2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐ ในปี 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยทะเลเลอร์ (Travelers Insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ ชื่อซิติคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสองในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้าย เป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือการได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) ซึ่งสเมอริช และมอร์แกน (Smircich and Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนพิธี คำขวัญหรือภาษิตต่าง ๆ ประวัติดั้งคำสอน นิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมาช้านานนับร้อยปี นับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบัน ที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปีแล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 122 - 135) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำว่าสามารถแบ่งเป็น 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ เป็นแนวความคิดในช่วงเริ่มต้นของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ โดยการศึกษาในช่วงนั้นได้อาศัยความเชื่อและข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งถ่ายทอดมาจากอดีตที่กล่าวถึงผู้นำและลักษณะเด่นของผู้นำ ในสมัยเริ่มต้นนั้นมีความเชื่อว่าผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดาทั่วไปหรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีมหาบุรุษ อาทิ อเล็กซานเดอร์แห่งมาซิโดเนีย จูเลียส ซีซาร์ แห่งโรมันนโปเลียน โบนาปาร์ต แห่งฝรั่งเศส จินชี่ฮองเต้แห่งจีนหรือพระเจ้าอโศกมหาราชแห่งอินเดีย เป็นต้น โดยบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาว่า บุคคลบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำอาจจะถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม หรือผู้นำที่ดีจะมีลักษณะทางร่างกายหรือจิตใจแตกต่างจากคนทั่วไปไม่ว่าเป็นรูปร่าง หน้าตา ส่วนสูง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และการแสดงออก จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่นอนถึงลักษณะของผู้นำได้ แม้ว่าบุคคลจะมีลักษณะบางประการ

ที่สามารถบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำ ก็ไม่แน่ว่าบุคคลที่ลักษณะดังกล่าวจะเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำมีข้อจำกัด ดังนี้

1.1 ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม แนวความคิดด้านลักษณะเฉพาะของผู้นำจะสนใจแต่ผู้นำและภาวะผู้นำ โดยมิได้ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์และสมาชิกในกลุ่ม

1.2 ขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงวิทยาศาสตร์เนื่องจากอาศัยข้อมูลจากการสืบค้นทางประวัติศาสตร์ที่มีได้มีการยอมรับและยืนยันอย่างชัดเจน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลยังมิได้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และหลักการวิจัยเข้ามาประยุกต์ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและขาดความน่าเชื่อถือ

1.3 ยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่แน่นอนตามหลักวิทยาศาสตร์อีกทั้งเมื่อเวลาผ่านไปลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำก็ได้เพิ่มมากขึ้น โดยที่บางลักษณะจะขัดแย้งกันในขณะที่ลักษณะบางประการที่พบในผู้นำก็สามารถพบได้ในบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำอธิบายถึงบุคลิกลักษณะของผู้นำโดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป แบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์ แต่ก็มียานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน และยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย

2. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory)

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับตัวผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำค่อนข้างสูง ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ภาวะผู้นำนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ ผู้นำคงไม่สามารถแสดงศักยภาพได้หากขาดปัจจัยแวดล้อม ซึ่งปัจจัยแวดล้อมนี้อาจจะก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อการนำของผู้นำแต่ละคน ดังนั้นทฤษฎีสถานการณ์จะพิจารณาสถานการณ์เป็นหลัก เพื่อที่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์การมองภาพรวมของภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อม ทำให้ในช่วงระยะหลังได้มีผู้สนใจศึกษาแนวความคิดที่เกี่ยวกับสถานการณ์กันอย่างแพร่หลาย อาทิ ทฤษฎีแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือทฤษฎีสถานการณ์ของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีแนวทางและเป้าหมายของผู้นำของ เฮาส์ (House) และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard)

ทฤษฎีสถานการณ์ ผู้นำจะเลือกใช้ภาวะผู้นำต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมให้สอดคล้องกับความต้องการ

และข้อจำกัดของสถานการณ์ โดยจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำได้แก่ (ชร สุนทรายุทธ, 2551 : 325 - 336)

1. ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้นำ เนื่องจากความคาดหวังและความพร้อมจะมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อการนำ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการนำจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของสมาชิก ซึ่งอาจจะทำได้โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

2. โครงสร้างของงาน ความซับซ้อนและความยากหรือง่ายของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำสามารถจะปล่อยให้ผู้ตามทำงานอย่างเต็มที่ ถ้างานไม่มีความซับซ้อนและสมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติ ในทางตรงข้ามถ้างานมีความซับซ้อนและสมาชิกขาดความชำนาญ ผู้นำจะต้องดูแลและเอาใจใส่คอยติดตามผลงานมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบและเกณฑ์ในการแสดงออกของสมาชิกโดยสมาชิกต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ สมาชิกที่อยู่ในองค์การที่เป็นอนุรักษ์นิยม ย่อมมีพฤติกรรมตามประเพณีที่เน้นความมั่นคงซึ่งแตกต่างจากองค์การสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ เนื่องจากความใกล้ชิดและคุ้นเคย ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างทราบว่าอีกฝ่ายจะทำอะไร หรือมีความคาดหวังอย่างไรสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อที่จะทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำกลุ่มหรือผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งการศึกษาด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง คือ ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรม และทฤษฎีสถานการณ์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสถานการณ์เน้นการปรับสภาพการนำหรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำจะเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือนำภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม หรืออาจจะกล่าวได้ว่าในแต่ละสถานการณ์ก็ต้องการผู้นำที่มีลักษณะที่เหมาะสมแตกต่างกันไป เพื่อที่จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นแนวความคิดที่สนใจศึกษาถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำของเขา โดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่ง ให้ความสนใจที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้ (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 336)

3.1 การศึกษาภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa Studies) นักวิชาการมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ได้แก่

3.1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการสั่งการบริหารงาน โดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่ม แล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมาเพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

3.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิด และทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม โดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

3.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสม โดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวา สามารถสรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยม จะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็มิได้บ่งชี้ ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

สรุปได้ว่า การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa Studies) พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งเป็น 3 ด้านคือ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้เป็นผู้นำที่รวมอำนาจการบริหารงาน ทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่ม แล้วค่อยสื่อสาร เพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม ผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิด และทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม 3) ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสมโดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

3.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร โดยมีผลการศึกษาน่าสนใจว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

3.2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิกถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะไม่ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาของทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ได้รับความสนใจ และมีการกล่าวถึงมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการ และพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

สรุปได้ว่า การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) ได้แจกแจงถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกทั้งยังสนใจและเข้าใจความต้องการของคนงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.3 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 ถึง 1950 ที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) พบว่า

การวิจัยนี้มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.3.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเข้าไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎระเบียบ แบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง จะพิถีพิถันกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

3.3.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอพบว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ มากกว่าและมีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่า แต่ผลการวิจัยครั้งหลัง ๆ กลับแสดงให้เห็นว่าผู้นำจึงควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง คือมีความเป็นผู้นำที่มีงานและตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพผลของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอไม่ได้แยกปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลอย่างเด็ดขาด ผู้นำแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน โดยผู้นำอาจจะมีความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ แต่ผู้นำบางคนอาจมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวหรือไม่แสดงทั้งสองลักษณะ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอมรับและความนิยมจนถึงปัจจุบันจากคำกล่าวที่ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งทั้งคนและเก่งทั้งงาน

สรุปได้ว่า การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งเป็น 2 ด้านคือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งโครงสร้างที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งและเน้นผลงานที่เกิดตามโครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วม

3.4 ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร (Managerial Grid) เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1939 : 271 - 299) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัสในสหรัฐอเมริกาได้นำความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งในบางครั้งอาจจะถูกเรียกว่า ตาข่ายพฤติกรรมผู้นำ ได้รับการยอมรับ นำไปใช้งาน และกล่าวอ้างถึงอยู่เสมอเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) กล่าวถึงภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิต และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผู้ร่วมงานโดยจัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งจะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตในแกน X และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงานจะแทนในแกน Y โดยที่ทั้งสองแกนจะตั้งฉากกัน และแต่ละแกนจะมีหน่วยตั้งแต่ 1 ถึง 9 เรียงจากพฤติกรรมน้อยไปมากโดยเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำของบุคคลที่แสดงออก โดยสัมพันธ์กับคู่อันดับในตาข่ายพฤติกรรมได้หลายลักษณะตามแต่ละคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ โดยเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้กล่าวถึงคู่อันดับที่มีความสำคัญในการอ้างอิง และอธิบายภาวะผู้นำของบุคคล 5 คู่อันดับ ดังต่อไปนี้

(1,1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Leader) หรือผู้นำที่ไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากผู้นำจะปล่อยปละละเลย โดยไม่ให้ความสนใจต่อทั้งผลผลิตและความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ทำให้การทำงานไม่มีการวางแผน มอบหมายงาน ติดตาม และตรวจสอบ ตลอดจนไม่สนใจต่อความเป็นไปของสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเสื่อมลงขององค์การต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ

(9,1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน (Production Pusher) เป็นผู้นำที่จะมุ่งความสนใจไปที่งานสูง โดยจะวางแผน มอบหมายงาน และควบคุมให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ แต่จะไม่สนใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ

(1,9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Country Club Leader) ผู้นำจะให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างตัวเขาในฐานะหัวหน้ากับสมาชิกในกลุ่มโดยเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม แต่จะไม่ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การ ซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่า ผู้นำสโมส

(9,9) ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม (Team Builder) หรือผู้นำในอุดมคติ โดยนักสร้างทีม จะให้ความสำคัญกับทั้งผลผลิตขององค์กร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างมาก ซึ่ง เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบนักสร้างทีมจะเป็นลักษณะผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายพฤติกรรมบริหาร เพียงแต่เป็นเรื่องยากที่องค์กรหรือหน่วยงานจะมีบุคคลที่พร้อมทั้งสองด้าน อยู่ในคนเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลผ่านการฝึกฝนและการพัฒนาแล้ว เขาก็จะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ภาวะผู้นำแบบอุดมคติได้

(5,5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road Leader) หรือผู้นำแบบปานกลาง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับผลผลิตขององค์กร และความสัมพันธระหว่างบุคคล ในระดับปานกลาง ซึ่งจะทำให้ทำงานในองค์กรดำเนินไปได้ในระดับหนึ่ง พร้อมทั้งหน่วยงาน ก็มีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มมีความเป็นเลิศได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีตาข่ายพฤติกรรมการบริหารของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรนำรูปแบบผู้นำแบบนักสร้างกลุ่มหรือผู้นำในอุดมคติ (9,9) มาใช้เพราะเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ในการพัฒนาผู้บริหารทั้งในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่มีผู้นำเทคนิคพฤติกรรมการบริหารมาใช้งาน จนปัจจุบันเทคนิคนี้ ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

3.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 163) นักบริหารและนักวิชาการชาวสหรัฐฯ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนไว้ในหนังสือ The Human Side of Enterprise เป็น 2 แนวทาง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่า คนส่วนใหญ่มีลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบ และไม่รักความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุ (Objects) เช่น เงินหรือสิ่งของ เป็นเครื่องกระตุ้น ประกอบกับการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวดทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวก และมีความเชื่อว่าโดยทั่วไปแล้วแต่ละคนจะมีลักษณะโดยธรรมชาติที่ต้องการจะทำงานต้องการ รับผิดชอบ มีเหตุผล และรักความเจริญก้าวหน้าสามารถให้ทำงานโดยไม่ต้องควบคุมได้จากทฤษฎี X และ Y

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X เป็นแนวความคิดของผู้บริหารสมัยก่อนที่มีต่อคน ที่เน้นถึงการสั่งการและการควบคุม เพราะเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงานและไม่รับผิดชอบ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองคนตามสภาพความเป็นจริงและพฤติกรรม เห็นส่วนดีของคนบ้างการใช้ทฤษฎีนี้มาเป็นหลักการบริหาร คือ การสร้างโอกาสและเปิดช่องทางให้คนได้แสดงความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

ดังนั้น ผู้นำที่ดีควรมีทั้งการมุ่งเน้นผู้ร่วมงานสูงและมุ่งเน้นผลผลิตสูงจึงจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงานคือผู้นำในอุดมคติ และผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตคือ ผู้นำที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีจึงควรศึกษาและปรับตนเองรวมถึงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและผู้ร่วมงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศิลปะในการเป็นหัวหน้าคนที่พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำจะไม่มีแบบหรือชนิดตายตัว อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 241) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อบังคับให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ อีกทั้งยังหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายโดยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คนขึ้นไปโดยบุคคลหนึ่งพยายามที่จะใช้อิทธิพลเหนือบุคคล เพื่อชี้นำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 48) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติงาน

กูซ และไวริช (Koontz and Weihrich, 1988 : 437) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของกลุ่ม

روبบิน (Robbins, 1989 : 302) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1989 : 459) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

รูสเซียและอาควัว (Lussier and Achua, 2001 : 78) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การสนับสนุนบุคลากรในการให้กำลังใจ ติดตามข่าวคราว ทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการทำงาน กระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 61)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงานงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำกล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักนำภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพของสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ (วานิช ประทุมพันธ์, 2545 : 32)

ประชุม โพธิกุล (2551. ออนไลน์) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้บริหารจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนด พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 22 - 28) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมุงงานคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งการจัดระเบียบงาน การสั่งงาน การคาดหมายว่า ใครควรจะมีบทบาทอย่างไร การวางแผน หาวิธีการทำงานให้ผู้ตามเป็นผลสำเร็จโดยสรุปคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุงงานนี้จะมุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือของกลุ่ม ผู้นำ แบบมุงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 5 แบบ ดังนี้

1.1 กำหนดกระบวนการ ผู้นำแบบมุงงานจะนำเสนอปัญหา การแก้ปัญหา แนะนำ วิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจแก่กลุ่ม แนะนำวิธีการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ พยายามควบคุม ไม่ให้มีการอภิปรายนอกประเด็น กำหนดเวลานัดและปิดประชุม

1.2 กระตุ้นการสื่อสารระหว่างกัน ผู้นำแบบมุงงานจะหาข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจ จากสมาชิกโดยการซักถามและสนับสนุนให้สมาชิก ทุกคนแสดงความคิดเห็น และเน้นให้รู้ถึง ประโยชน์ของความคิดเห็นที่อภิปราย รวมทั้งเสนอข้อมูลที่สมาชิกไม่รู้มาก่อน

1.3 ทำการสื่อสารให้ชัดเจน เพื่อเป็นการลดความสับสนและการเข้าใจผิด ที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการเน้นลักษณะสำคัญของทางเลือกที่เสนอ เพื่อให้เห็นว่ามีแตกต่าง การตีความแต่ละทางเลือกของสมาชิกตรงกันหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปสู่การสรุปเพื่อจะทำการ ตัดสินใจ

1.4 การสรุปผู้นำแบบมุงงานจะเอาประเด็นสำคัญ ๆ ของการอภิปรายของสมาชิก เช่น ความคิดเห็น ข้อมูลความจริงต่าง ๆ ทางเลือกที่เสนอพร้อมข้อดีและข้อจำกัด มาทบทวนให้ สมาชิกได้พิจารณาเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันก่อนร่วมกันตัดสินใจ

1.5 ตรวจสอบความเห็นพร้อมต้องกัน ผู้นำแบบมุงงานจะตรวจสอบระดับการเห็นด้วย ของสมาชิกต่อวัตถุประสงค์ การตีความข้อมูลต่าง ๆ การประเมิน ทางเลือกและความพร้อม ที่จะทำการตัดสินใจ

2. ภาวะผู้นำมุงความสัมพันธ์คือ พฤติกรรมที่มีการแสดงถึงความเชื่อถือซึ่งกันและกัน การยกย่องยอมรับกัน การให้ความอบอุ่นใจ ความสนทนาระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมอื่น ๆ

ที่เน้นความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่มว่าได้รับการตอบสนองความต้องการหรือไม่การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน การตัดสินใจ การใช้สื่อสารสองทาง พฤติกรรมผู้นำแบบนี้เป็นไปในทางมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีลักษณะ ดังนี้

2.1 ผู้รักษาประตุ คือการที่ผู้นำจัดและสนับสนุนให้มีความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน แนะนำวิธีเพิ่มการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิก กระตุ้นให้สมาชิกที่ค่อนข้างเฉื่อยให้มีส่วนร่วมในการอภิปราย และพยายามลดบทบาทของสมาชิกที่ชอบผูกขาดการอภิปรายคนเดียวลงบ้าง

2.2 ผู้สร้างความสามัคคี โดยการพยายามขจัดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกเป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้สมาชิกยอมเห็นพ้องต้องกัน ใช้อารมณ์ขันในการลดความตึงเครียด เน้นให้ทุกคนยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันของสมาชิก ห้ามปรามหรือขัดขวางการโจมตีดูถูกและข่มขู่ระหว่างกัน

2.3 ผู้ให้การสนับสนุนคือการที่ผู้นำให้เป็นเพื่อน และสนับสนุนสมาชิกของกลุ่ม ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของสมาชิกพยายามรักษาน้ำและแสดงการซาบซึ้งในความตั้งใจของสมาชิกที่ร่วมกันอภิปรายให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ

2.4 ผู้จัดตั้งมาตรฐาน คือการที่ผู้นำแนะนำพฤติกรรมของกลุ่ม เช่น ความใจกว้าง การยอมรับในความแตกต่าง ความมีเหตุผล และความยุติธรรม เป็นการสนับสนุนให้กลุ่มมีพฤติกรรมของกลุ่ม

2.5 ผู้วิเคราะห์กระบวนการ คือการตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจทั้งกระบวนการว่ามีปัญหาใดบ้าง หรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างใดบ้าง ที่จะทำให้การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพชี้ให้สมาชิกเห็นช่องทางที่จะเกิดปัญหาได้ และถามความรู้สึกของสมาชิกเกี่ยวกับการสื่อสาร ความศรัทธาระหว่างกัน ความร่วมมือ ประสิทธิภาพของวิธีการและกระบวนการตัดสินใจ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 125) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ โดย ผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลผลิต หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก

สรุปได้ว่า จากแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบแผนขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสาร และให้มีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 218) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) แบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบแผนขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพินิจถ่วงกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้มากเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึงลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำ

และผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสาร และให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

นภคล เสงเจริญ (2546 : 22) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารที่มุ่งการทำงานเป็นส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า แนวทางที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารนั้นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องรู้จักสนับสนุนให้สมาชิกดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แพนทาวน์ (2551. ออนไลน์) กล่าวถึง การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลผลิต หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, 1939 : 271 - 299) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของบุคคล แสดงออกโดยสัมพันธ์กับคู่อันดับในตารางพฤติกรรมได้หลายลักษณะตามแต่คุณสมบัติของบุคคล ซึ่งอาจจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ โดยเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้กล่าวถึงคู่อันดับที่มีความสำคัญในการอ้างอิง และอธิบายภาวะผู้นำของบุคคล 5 คู่อันดับ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

- (1,1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย หรือผู้นำที่ไม่เหมาะสมเนื่องจากผู้นำจะปล่อยปละละเลยโดยไม่ให้ความสนใจต่อทั้งผลผลิตและความรู้สึกของผู้ร่วมงานทำให้การทำงานไม่มีการวางแผน มอบหมายงาน ติดตาม และตรวจสอบ ตลอดจนไม่สนใจต่อความเป็นไปของสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเสื่อมลงขององค์กร

- (9,1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน จะมุ่งความสนใจไปที่งานสูงโดยจะวางแผน มอบหมายงาน และควบคุมให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการแต่จะไม่สนใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่า ผู้นำแบบเผด็จการ

- (1,9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ผู้นำจะให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ในเรื่องที่เป็นเรื่องส่วนตัวระหว่างตัวเขาในฐานะหัวหน้ากับสมาชิกในกลุ่ม โดยเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม

แต่จะไม่ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์กรซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่า ผู้นำสโมสร

(9,9) ผู้นำแบบนักสร้างหรือผู้นำในอุดมคติมีลักษณะเป็นนักสร้างทีมซึ่งจะให้ความสำคัญกับผลผลิตขององค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างมาก ซึ่งเบลคและมูตัน ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนักสร้างทีมจะเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในดาข่ายพฤติกรรมบริหาร เพียงแต่เป็นเรื่องยากที่องค์กรหรือหน่วยงานจะมีบุคคลที่พร้อมทั้งสองด้านอยู่ในคนเดียว

(5,5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง หรือเป็นผู้นำแบบปานกลาง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับผลผลิตขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับปานกลาง ซึ่งจะทำให้งานในองค์กรดำเนินไปได้ในระดับหนึ่ง พร้อมทั้งหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มมีความเป็นเลิศได้โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ

เลวิน และคณะ (Lewin and et al. 1992 : 271 - 299) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบายหรือเสรีให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลงานต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1993 : 158) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบบอกทุกอย่าง ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบขายความคิดโดยผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมอบหมายงานให้ทำผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

روبิน (Robbins. 1996 : 366) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูง โดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ยูล์ค (Yulk. 2000 : 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการตั้งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

จากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สรุป และนำมาสังเคราะห์รวมกันได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติงาน โดยตั้งจุดประสงค์ในการทำงาน และชี้แจงจุดประสงค์ให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน โดยยึดจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก และผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามไปถึงจุดประสงค์ให้ได้ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎระเบียบแบบแผนขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่ม จะพิถีพิถันกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารงาน ด้วยการเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเป็นรายบุคคล กระจายอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจให้การช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้สอนงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจินตภาพ มีความมั่นคงมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟัง

ความคิดเห็นให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 793) ได้ให้ความหมายของพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง พึงเป็น คำช่วยกริยาอื่น แปลว่า ควร เช่น พึงใจ หมายความว่า พอใจ ชอบใจ

สุปิ่น ราสุวรรณ์ (2549 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

กู๊ด (Good. 1973 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของสิ่งนั้น

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 393) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ ความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

เฟรนช์ (French. 1994 : 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็นเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน

มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ (Cambridge University. 1995 : 1256) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือเมื่อรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 2005 : 175 - 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่เขาทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ความพึงพอใจ

ในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคลลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดี ต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทาง ที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อองค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกทำให้เกิดความสุข ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานได้มีหน่วยงาน และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2544 ก : 120 - 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจ ที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ ขึ้นเมื่อมีความพอใจในองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตน ทำให้ การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงานทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุรพล พยอมแย้ม (2541 : 22) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าเมื่อบุคคลเข้าไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามในขั้นแรกบุคคลจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งรับทราบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งความผูกพันนี้อาจจะเป็นไปได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นเพราะทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกที่ต่างกันก็ได้รับประโยชน์ตอบแทนระหว่างกันบุคคลได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงานฝ่ายองค์กรก็ได้กระตุ้นด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำประโยชน์ของบุคคลลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดดุลยภาพ ในองค์กรและหากดุลยภาพในองค์กรเสียไปองค์กรจำเป็นต้องหาสิ่งกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพราะในความรู้สึกของบุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรดำเนินมาจากรู้สึกว่าองค์กรให้สิ่งกระตุ้นน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ลักษณะของการหาสิ่งที่มากระตุ้น ทั้งหมดนั้นก็คือการจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจให้คนทำงานในรูปแบบต่าง ๆ นั่นเอง

หลุยส์ จาปาเทศ (2545 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. การจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยทฤษฎีต่าง ๆ ของการจูงใจซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจแทบทั้งสิ้น
 2. การจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลผลิตขององค์กร
 3. การจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
 4. การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
 5. การจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้น
- เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหน่วยงานหรือองค์กร ความพึงพอใจมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมบุคคลมีความจำเป็นหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะแข่งขันกันเพื่อแสดงออกในทางพฤติกรรม เมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนจะพิจารณาว่าแรงจูงใจใดสร้างความพอใจให้มากที่สุดเพราะฉะนั้นความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่าความสำคัญของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ประทับใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รูจ แก้วแดง (2544 : 191 - 194) กล่าวถึงแนวคิดความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ หากจะนำทฤษฎีความพึงพอใจมาเชื่อมกับการจัดการศึกษาแล้วพบว่า

ในการจัดการศึกษาสิ่งที่สถานศึกษามุ่งเน้นต้องการมากที่สุดคือ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ดังนั้นสิ่งที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงก็คือ ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะการเรียนรู้ได้มากที่สุดโดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งมีอยู่หลายประการด้วยกันเช่นองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนด้านบรรยากาศในการเรียนด้านสื่อประกอบการเรียนรู้ด้านครูผู้สอนโดยองค์ประกอบทุกด้านต้องตอบสนองความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียนด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 148 - 149) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความต้องการของบุคคลเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการพื้นฐาน ของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญบังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้ เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อายุนึง

3. ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อนมีชีวิต ที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อนจะต้องทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นที่รัก และยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนา ในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล่าวที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง

ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ความรู้สึก ขอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน

คอตเลอร์ (Kotler, 2000 : 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้

3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความสนใจความตั้งใจร่วมมือกันในการดำเนินการจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ เป็นความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้

เริ่มตั้งแต่ด้วยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love & Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อนจะต้องทำให้รู้สึกว่าเป็นที่รัก และยอมรับของกลุ่ม เพื่อให้เป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณค่าไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองเต็มที่ ตามศักยภาพของตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้นและมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลา ที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน (Maslow, 1954 : 69 - 80)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผล ที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความต้องการระดับสูงสุดคือได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ทฤษฎีความพึงพอใจ ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นการนำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงใหม่โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ชั้น หรือเป็น 3 กลุ่ม สารหรือรายละเอียดของความต้องการแต่ละชั้นตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2544 ข : 64 - 67)

1. มีความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้รวมเอาความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เข้ามาไว้ด้วยกัน ความต้องการนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต่ำ ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ได้แก่ อาหาร อาศัย น้ำ การจ่ายค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสำหรับความต้องการด้านนี้ได้รวบรวมเอาความต้องการด้านความรักและความต้องการด้านการเป็นเจ้าของ ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วย ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการลำดับถัดมา ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าความต้องการในด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด อย่างไรก็ตามแม้ทฤษฎีความพึงพอใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงขึ้นใหม่แต่ก็มีลักษณะที่แตกต่างไป โดยเฉพาะในประเด็นการเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลในแต่ละลำดับขั้น กล่าวคือในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลในแต่ละลำดับขั้นเปลี่ยนแปลงจากลำดับต่ำไปลำดับสูง แต่ความต้องการลำดับขั้นใดลำดับขั้นหนึ่งจะมีความสำคัญต่อการจูงใจก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับขั้นก่อนได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพึงพอใจอย่างเต็มที่แล้ว แต่ทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอว่า ในขณะที่กระบวนการตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้ดำเนินไปข้างหน้า ดังกล่าว กระบวนการที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความคับข้องใจได้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น ถ้าบุคคลยังคงมีความรู้สึกคับข้องใจ ความพยายามที่จะทำให้ความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

นอกจากนั้นวิโรจน์ สารัตนะ (2545 : 98 - 99) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ว่าได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E-Existence) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งของ เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย หรือในองค์กรก็เป็นค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษยสัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-Growth) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถในองค์กรก็เป็น ความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการมีโอกาสดำรงตำแหน่งใหม่หลายด้านมากขึ้นทฤษฎี ERG มีสมมุติฐานที่สำคัญ 3 ประการ ที่ส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ

3.1 หากความต้องการระดับใดระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองน้อยแล้ว ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อย ความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น

3.2 หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น

3.3 หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงาน 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 29) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ ความต้องการ ความสำเร็จเป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐาน ของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายาม หาหรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายาม ของตนเองและต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วยและบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้ มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนั้นบุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรโดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความ

ต้องการความสำเร็จสูงผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทาย สามารถบรรลุผลได้และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ก็ตามแต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) ด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจความพึงพอใจนั้น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความสนใจ ความตั้งใจร่วมมือกันในการดำเนินการส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) นั้นหมายถึงความพึงพอใจของบุคคลที่มีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในองค์การหากบุคคลมีความต้องการและไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์การจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมายและคิดว่าตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

พิภพ ช้างเงิน (2547 : 64) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม อิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้

2.3 สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่นความต้องการอำนาจ มีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคน

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิดผู้ที่มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

3.1 พยายามสร้าง และรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน

3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชมชอบตัวเอง

3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์

3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกันบางคนอาจมีความต้องการ อำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคน ๆ นั้น

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้กล่าวถึงการจูงใจของบุคคล ที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จแบบนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

4. ทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory)

นักทฤษฎี ค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory) ได้ศึกษาทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับ ผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่น รางวัล โดยความพอใจ ตามทฤษฎีของ ล๊อค ก็คือ ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้ นั้นต้องการจะได้ซึ่งก็คือ ยังมีส่วนต่างกันมากเพียงไร ก็ยังมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น นอกจากนี้ ทฤษฎีค่านิยมของ ล๊อค (Locke) ยังมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้อง กับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญด้านโอกาส การได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับ

ผู้นั้น พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้นั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีค่านิยมของล๊อค (Locke's Value Theory) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่าผู้ได้บังคับบัญชาต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รับดำเนินการทันที

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) กล่าวว่าไว้ว่าทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปี โดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) พบว่าได้คำตอบที่น่าแปลกใจคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูงได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไข แวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไข การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัยเป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ได้บังคับบัญชาเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors) แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะบำรุงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินการหรือความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาความต้องการของบุคคล ในองค์กรหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนวทาง คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เน้นให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนต้องงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ผู้วิจัยมีความสนใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจในปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แล้ว รวมปัจจัยที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันเพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน เป็นการสังเคราะห์แล้วนำมารวมกันในด้าน ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบและด้านนโยบายและการบริหารงาน

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น เป็นการสังเคราะห์แล้วนำมารวมกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นส่วนตัว

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญ ในงานที่ปฏิบัติ และการมีโอกาได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ เป็นการสังเคราะห์แล้ว นำมารวมกันในด้าน ความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาทำงานอย่างต่อเนื่อง และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของตนเอง เป็นการสังเคราะห์แล้วนำมารวมกันในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะของอาชีพและด้าน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

5. เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษานูตร และที่พักอาศัยเป็นการสังเคราะห์แล้วนำมารวมกันในด้าน เงินเดือนและด้านความมั่นคงในงาน

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอเป็นการสังเคราะห์ด้านสภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

สก ราฟิตส์ (Skrapits. 1986 : 2409) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ ของครูใหญ่ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ความพึงพอใจของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยศึกษาจากสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบทดสอบพฤติกรรม ผู้นำของเรดดิน (Reddin) จากการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในสถานศึกษาที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงและสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จะมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน

ซัลลิแวน (Sullivan. 1994 : 1163) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมและการพัฒนาบุคคลที่อยู่ใน สถานศึกษารัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำจากสถานศึกษา ในรัฐฟลอริดา 9 แห่ง ยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของ

สถานศึกษา ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์การอย่างมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

ฟิลล์ตัน (Felton. 1995 : 1063A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำเพื่อแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

เทฟฟ์ (Taft. 1998 : 4286A) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของสถานศึกษา โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาพบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการประสบความสำเร็จของสถานศึกษา ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความพึงพอใจ

ในการทำงานของครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยในประเทศ

ไกรสิทธิ์ กลิ่นสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารโรงเรียนตามภาวะผู้นำและความเป็นประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขตราชนครินทร์ พบว่า 1) ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำสูง 2) ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหาร โรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความเป็นประชาธิปไตยน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาสนา ไทรงาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง การรับรู้ของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในจังหวัดฉะเชิงเทราเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.72 ถึง 3.96 แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.25 ถึง 0.508

เกษม คำศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเรียนปัจจุบันแล้วพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ๕ ปีขึ้นไป โรงเรียนปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 - 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็น ของครู-อาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือด้านการยอมรับความสามารถของตนเองและด้านความรู้สึกลึกตนเองมีความ สำคัญอยู่ในระดับปานกลางมี 6 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี การได้รับความ ยุติธรรมและด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิโชค ศรีวิเชียร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพชรเกษม พบว่า 1) บุคลากรในโรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงคราม อนุสรณ์) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีรายได้ มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชากรณีศึกษาบริษัทกฤตพรพรหม จำกัด พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติการของบริษัท โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติการของบริษัท โดยภาพรวมจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

การทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและได้รับการตอบสนอง ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษابรรลุผลตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งหมดจำนวน 1,812 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. 2556 : 12)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 318 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610)
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามสัดส่วนในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
เมืองนครนายก	81	14
นครนายกวิทยาคม	78	14
นวมราชานุสรณ์	68	12
องครักษ์	72	13
ปราชญ์ราษฎรบำรุง	69	12
สระแก้ว	76	13
อรัญประเทศ	72	13
ปิยะชาติพัฒนา	54	10
บ้านนา (นายกพิทยากร)	58	10
อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	54	10
ปราจีนกัลยาณี	56	10
ศรีมโหสถ	54	10
ประจันตราษฎร์บำรุง	58	10
ศรีมหาโพธิ์	56	10
กบินทร์วิทยา	53	9
กบินทร์บุรี	52	9
วังตะเคียนวิทยาคม	55	10
มณีเสวตรอุปถัมภ์	54	10
ท่าเกษมพิทยา	57	10
คลองหาดพิทยาคม	53	9
วังหลังวิทยาคม	57	10
วังสมบูรณ์วิทยาคม	56	10
วังไพลวิทยาคม	52	9
วังน้ำเย็นวิทยาคม	58	10
ตาพระยา	58	10
วัฒนานคร	55	10

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	14	3
เลขธรรมกิตติ์วิทยาคม	15	3
ปากพลีวิทยาการ	12	1
ภัทรพิทยาคาร	13	2
อดุลศาสนกิจศึกษา	14	2
ไทยรัฐวิทยา 7	13	2
จิตใจชื่น	15	3
กระทุ่มแพ้ววิทยา	15	3
สุวรรณวิทยา	14	3
วัดพรหมประสิทธิ์	13	2
กรอกสมบุญรัตน์วิทยาคม	15	3
ลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	14	3
วังดาลวิทยาคม	12	1
ร่มเกล้า ปราจีนบุรี	14	3
ทัพราชวิทยา	16	3
ชัยม่วงวิทยา	12	1
ร่มเกล้าวัฒนานครสระแก้วรัชมังคลาภิเษก	15	3
รวม	1,812	318

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert, 1976 : 247) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert. 1976 : 247) โดยให้แต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 60 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64 - 65) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 30 คน

และนำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำตั้งแต่ 0.40 - 0.85 และค่าอำนาจจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาตั้งแต่ 0.45 - 0.87

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเท่ากับ 0.88 และได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาเท่ากับ 0.86

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 318 ฉบับ ได้รับกลับคืน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและขนาดสถานศึกษาของผู้ที่ตอบคำถามจากแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550 : 314)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t-test)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X1	แทน	ภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา
Y1	แทน	ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสำเร็จของงาน
Y2	แทน	ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการได้รับการยอมรับ
Y3	แทน	ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
Y4	แทน	ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y5	แทน	ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ
Y6	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปรากฏผลดังตาราง 2 - 3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ (n = 318)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.17	0.42	มาก
รวม	4.17	0.42	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม และเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.23	0.68	มาก	9
2. มีการประชุมชี้แจงให้เข้าใจระเบียบวิธีการในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.21	0.74	มาก	11
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เสมอ	4.27	0.67	มาก	4
4. มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา	4.18	0.77	มาก	14
5. ให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.11	0.75	มาก	23
6. ให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเต็มกำลัง เต็มความสามารถของแต่ละบุคคล	4.10	0.62	มาก	24
7. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	3.95	0.76	มาก	30
8. มีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	3.96	0.79	มาก	29
9. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำความคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.78	มาก	10
10. ชี้แจงแผนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ และเข้าใจก่อนการปฏิบัติงาน	4.24	0.79	มาก	8
11. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.19	0.86	มาก	13
12. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคร่งครัดตลอดเวลาการปฏิบัติงาน	4.12	0.74	มาก	22
13. มักจะกล่าวตักเตือนการทำงานที่บกพร่อง	4.00	0.72	มาก	27
14. มีทักษะโดยตรงในงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.70	มาก	25

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
15. ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่ดีไว้ล่วงหน้า	4.01	0.71	มาก	28
16. ยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตาม คำแนะนำ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล	4.13	0.68	มาก	20
17. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติชัดเจนเข้าใจง่าย	4.14	0.67	มาก	19
18. มีวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภูมิใจ ในการเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา	4.15	0.71	มาก	17
19. มีวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสบายใจ กล้าที่จะเข้าพบและพูดคุยด้วยเสมอ	4.12	0.72	มาก	22
20. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ในเรื่องงานทุกคน	4.08	0.75	มาก	26
21. ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการติดต่องานระหว่าง หน่วยงานอย่างใกล้ชิด	4.17	0.62	มาก	15
22. ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลเรื่องส่วนตัว ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.62	มาก	11
23. เข้าร่วมกิจกรรมและสังสรรค์กับผู้อื่นเสมอ	4.15	0.64	มาก	17
24. ติดตามผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่เสมอ	4.16	0.67	มาก	16
25. ชื่นชมผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่เสมอ	4.25	0.65	มาก	7
26. ชี้แจงให้เหตุผลในการมอบหมายงานต่าง ๆ	4.33	0.62	มาก	3
27. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.26	0.66	มาก	6
28. มีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย	4.38	0.61	มาก	1
29. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค และยุติธรรม	4.34	0.61	มาก	2
30. รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนลงมือ ปฏิบัติงาน	4.27	0.66	มาก	4
รวม	4.17	0.42	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย ($\bar{X} = 4.38$) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.34$) และชี้แจงให้เหตุผล ในการมอบหมายงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับต่ำสุดคือมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.95$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปรากฏดังตาราง 4 - 10

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.28	0.60	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.22	0.49	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.07	0.27	มาก	6
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.52	มาก	3
5. ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยว	4.12	0.59	มาก	5
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.18	0.54	มาก	4
รวม	4.06	0.43	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.32	0.69	มาก	2
2. ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน	4.35	0.69	มาก	1
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.20	0.83	มาก	5
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	4.25	0.75	มาก	4
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ	4.29	0.70	มาก	3
รวม	4.28	0.60	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน ($\bar{X} = 4.35$) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.32$) และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.16	0.68	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.27	0.62	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	4.18	0.70	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน	4.28	0.64	มาก	1
5. ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของสถานศึกษามาจากการจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.21	0.62	มาก	3
รวม	4.22	0.49	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน ($\bar{X} = 4.28$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน ($\bar{X} = 4.27$) และส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของสถานศึกษามาจากการจัดการเรียนการสอนของท่าน ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจ n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	4.13	0.73	มาก	5
2. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันและมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้นเรื่อย ๆ	4.22	0.74	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.15	0.86	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสในการได้เข้ารับการพัฒนารู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของท่าน	4.14	0.74	มาก	4
5. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.29	0.85	มาก	1
รวม	4.07	0.27	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.29$) ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ($\bar{X} = 4.22$) และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. กิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.19	0.63	มาก	3
2. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ	4.11	0.66	มาก	5
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรง กับความรู้ความสามารถของท่าน	4.14	0.73	มาก	4
4. การจัดการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับ ประสบการณ์มากขึ้น	4.29	0.73	มาก	1
5. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบ สะดวกต่อการดำเนินการ	4.28	0.75	มาก	2
รวม	4.20	0.52	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การจัดการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบสะดวกต่อการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.28$) และกิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจและได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านเงินเดือน หรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความพึงพอใจ n = 318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	4.21	0.80	มาก	1
2. ค่าตอบแทนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติมีความเหมาะสม	4.11	0.74	มาก	3
3. สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร มีความเหมาะสม	4.06	0.70	มาก	5
4. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	4.15	0.68	มาก	2
5. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีความเหมาะสม	4.07	0.71	มาก	4
รวม	4.12	0.59	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$) และค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	n=318			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษามี วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	มาก	5
2. อาคารสถานที่ในสถานศึกษาของท่าน เหมาะสมแก่การจัดการเรียนการสอน	4.19	0.67	มาก	3
3. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.68	มาก	2
4. ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง ในการจัดการเรียนการสอน	4.13	0.74	มาก	4
5. ระบบการสื่อสารและการประสานงาน ในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.25	0.75	มาก	1
รวม	4.18	0.54	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ระบบการสื่อสารและการประสานงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.22$) และ อาคารสถานที่ในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมแก่การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปรากฏผลดังตาราง 11 - 12

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7	0.93**	.00
รวม	0.93**	.00

**p < .01

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจ	X1 (r)	ระดับ	p
Y1	0.77**	สูง	.00
Y2	0.70**	สูง	.00
Y3	0.82**	สูง	.00
Y4	0.83**	สูง	.00
Y5	0.80**	สูง	.00
Y6	0.73**	สูง	.00
รวม	0.93**	สูงมาก	.00

** $p < .01$

จากตาราง 12 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งหมดจำนวน 1,812 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. 2556 : 12)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 318 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610)
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามครูผู้สอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert. 1976 : 247)

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert. 1976 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 318 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรมชี้แจงให้เหตุผลในการมอบหมายงานต่าง ๆ ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของท่าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่านและส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของสถานศึกษาจากการจัดการเรียนการสอนของท่าน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้นเรื่อย ๆ และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาในระดับ

ที่สูงขึ้น ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การจัดการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบสะดวก ต่อการดำเนินการ และกิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ

ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม และค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติมีความเหมาะสม ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร มีความเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ระบบการสื่อสารและการประสานงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ ในสถานศึกษาของท่านเหมาะสมแก่การจัดการเรียนการสอน ส่วนพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำสุดคือ สถานศึกษามี วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารมุ่งบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและการเกิดงานที่มีคุณภาพ สองส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ประชุม โพธิกุล, 2551. ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะของความเป็นผู้นำเช่นมีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค และชี้แจงให้เหตุผลในการมอบหมายงานต่าง ๆ จะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก แอลเฟร็ด (2551 : 122) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงานส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูผู้สอนได้รับการอบรม พัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญส่งผลให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545 : 29) สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ที่เชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานสูงได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัยเป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบ

จากผู้ได้บังคับบัญชา เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากและสูงตามลำดับโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมาก ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูจะอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริงเพราะผู้บริหารยุคใหม่ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ ทำงานเชิงรุก รวดเร็วน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ รวมถึงมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละเวลาหรือทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 77 - 78) สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพีฟ (Taif. 1998 : 4286A) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ กวระปานิก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 - 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าจะส่งผลให้การบริหารไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงความเข้มงวด และการตำหนิ แต่ไม่ละเลยจนกระทั่งการบริหารงานในองค์กรล้มเหลว
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าสู่การประเมินวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในทฤษฎีต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

_____. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

เกษม คำศรี. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ไกรสิทธิ์ กลิ่นสุวรรณ. (2546). การศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารโรงเรียนตามภาวะผู้นำและความเป็นประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขตราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดังตฤณ. (มิถุนายน 2553). “หลักธรรมของผู้นำ,” จำขึ้นใจ. 5 (6) : 4.

ทวีศักดิ์ กวะยะปาณิก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นภดล เสงเจริญ. (2546). เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประทุม โพธิกุล. (2551). องค์ประกอบของภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.moe.go.th/wijai/big%20leader.htm>. 10 เมษายน 2556.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.

พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

แพนทาวน์. (2551). ทฤษฎีภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

www.pantown.com/board.php?id=520. 10 เมษายน 2556.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี :

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณีกาญจน์ รัตนธรรม. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544 ก). จิตวิทยาการบริหาร หน่วยที่ 8. (เอกสารการสอน).

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยฯ.

_____. (2544 ข). จิตวิทยาการบริหาร หน่วยที่ 10. (เอกสารการสอน). นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยฯ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ. (เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11).

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- วณิช ประทุมรัตน์. (2545). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). **การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วาสนา ไทรงาม. (2546). **ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีการปฏิบัติการ.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณศึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์การ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2556). **เอกสารสารสนเทศทางการศึกษา.** ปราจีนบุรี : กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ..** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2554- 2559.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สิทธิโชค ศรีวิเชียร. (2550). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพชรเกษม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- _____. (2550). **ภาวะผู้นำ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://suthep.ricr.ac.th/leader10.doc>. 10 เมษายน 2556.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.

- สุปิ่น ราสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพล พยอมรัมย์. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา
และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หลุย จำปาเทศ. (2545). จิตวิทยาการงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย บุรณน. (2550). ภาวะผู้นำ ทักษะที่ต้องงาน การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมความเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bass, B. (1997). **New Paradigm of Leadership : An Inquiry into Transformational
Leadership**. Mahwah, N.J : Lawrence Erlbaum.
- Blake, R. and Mouton, J.S. (1939). **The Managerial Grid Key Orientations for Achieving
Production through People**. Texas : Gulf.
- Block, P. (1993). **Stewardship : Choosing Service over Self-Interest**. San Francisco :
Berrett-Koehler.
- Cambridge University. (1995). **Cambridge International Dictionary of English**. London :
Computaprint.
- Daft, R.L. (2003). **Management**. New York : Thomson.
- Davis, K. and Newstrom, W.J. (2005). **Human Behavior (Commonwealth of Then northern
Mariana Island)**. New York : McGraw Hill.
- Felton, S.L. (1995). **Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job
Satisfaction**. Doctoral Dissertation Ph.D. (Department of Philosophy Science).
Mississippi : The University of Mississippi.
- French, W. (1994). **Human Resources Management**. 3 rd ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Giammatteo, M.C. (1981). **Forces on Leadership**. Reston, VA : National Association of
Secondary School Principal.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill.

- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources**. Eaglewood Cliff, N.J. A Simon and Schmaste Company.
- Herzberg, F. (1959). **Motivation - Hygiene Theory**. New York : McGraw Hill.
- Kotler, P. (2000). **Marketing Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Koontz, H. and Heiz, W. (1988). **Essentials of Management**. 5 th ed. New York : McGraw - Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (March 1970). "Determining Sample Size For Research Activities," **Educational And Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Lewin, K. and et al. (May 1992). "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate," **Journal of Social Psychology**. 10 (2) : 271 - 299.
- Likert, R. and Likert, J. (1976). **New Way of Managing Conflict**. New York : McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. and Achua, C.F. (2001). **Leadership**. Ohio : South - Western College.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Brothers.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.
- Mitchell, T. R. (1982). **People in Psychology: An Introduction to Organization Behavior**. 2 nd ed. Tokyo : Mc-Graw-Hill Hagakusha.
- Robbins, S.P. (1989). **Organizational Behavior**. 9 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- _____. (1996). **Mangement**. 5 th E.d. Singapore : Prentice Hall International.
- Skrapits, V.A. (1986). "School Leadership Interpersonal Communication, Teacher Satisfaction and Achievement," **Dissertation Abstracts International**. 47 (7) : 2409-A.
- Stoner, J.A.F., and R.E. Freeman. (1989). **Management**. 5 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Sullivan, E. C. (November 1994). "A Case Study of the Principaship, the School work Culture, And The Human Resources Management Development System in a Medium-Sized Florida School District," **Dissertation Abstracts International**. 36 (12) : 1163-A.
- Taff, B. C. (1998). "Teacher Perceptions of Role Behavior and School Effectiveness," **Dissertation Abstracts International**. 58 (7) : 2486.
- Yukl, G.A. (2000). **Leadership in Organizations**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายเลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7
2. นายมานพ รวยลาภ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7
3. นางศรีพิน สงวนวงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. นายวิชช์ สงวนวงษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าเกษมพิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
5. นายประวิทย์ หนูเงิน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนตาพระยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณ ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายมานพ รวยลาภ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรรณา ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางศรีพิน สงวนวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปรางค์ เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๘” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รญา ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิชย์ สงวนวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณ ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ព្រឹត្តិ ទស្សន៍ ០៥៥២.១៣/១ ០៦៤

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

១៣ ពិសាសនា ២៥៥៦

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประวิทย์ หนูเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต ๗” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณ ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาวางขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

✓

(รองศาสตราจารย์พอฟพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

ໂທຣສາຣ ໐-໓໕໔໖-໑໐໖໑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑” โดยมี ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์วรา ภูเสดวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้ นักศึกษาขอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอนันท์ สุทธิวัฒน์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปราณี เข้มทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” โดยมี ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์รณ ภูเสตวงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปราณี เข้มทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าแสดงภาวะผู้นำต่อไปนี้
 มากน้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติตน
 ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษา						
2. มีการประชุมชี้แจงให้เข้าใจระเบียบวิธีการในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน						
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เสมอ						
4. มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา						
5. ให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นขั้นตอน						
6. ให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเต็มกำลัง เต็มความสามารถของแต่ละบุคคล						
7. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา						
8. มีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน						
9. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำความคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา						

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
10. ชี้แจงแผนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฯ และเข้าใจก่อนการปฏิบัติงาน						
11. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
12. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเคร่งครัดตลอดเวลาการปฏิบัติงาน						
13. มักจะกล่าวตักเตือนการทำงานที่บกพร่อง						
14. มีทักษะโดยตรงในงานที่ปฏิบัติ						
15. ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่ดีไว้ล่วงหน้า						
16. ยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล						
17. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติชัดเจนเข้าใจง่าย						
18. มีวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา						
19. มีวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสบายใจกล้าที่จะเข้าพบและพูดคุยด้วยเสมอ						
20. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงานทุกคน						
21. ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานอย่างใกล้ชิด						
22. ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา						
23. เข้าร่วมกิจกรรมและสังสรรค์กับผู้อื่นเสมอ						
24. ติดตามผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่เสมอ						
25. ชื่นชมผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่เสมอ						
26. ชี้แจงให้เหตุผลในการมอบหมายงานต่าง ๆ						

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
27. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน						
28. มีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย						
29. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาคและยุติธรรม						
30. รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนลงมือ ปฏิบัติงาน						

ตอนที่ 2

แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

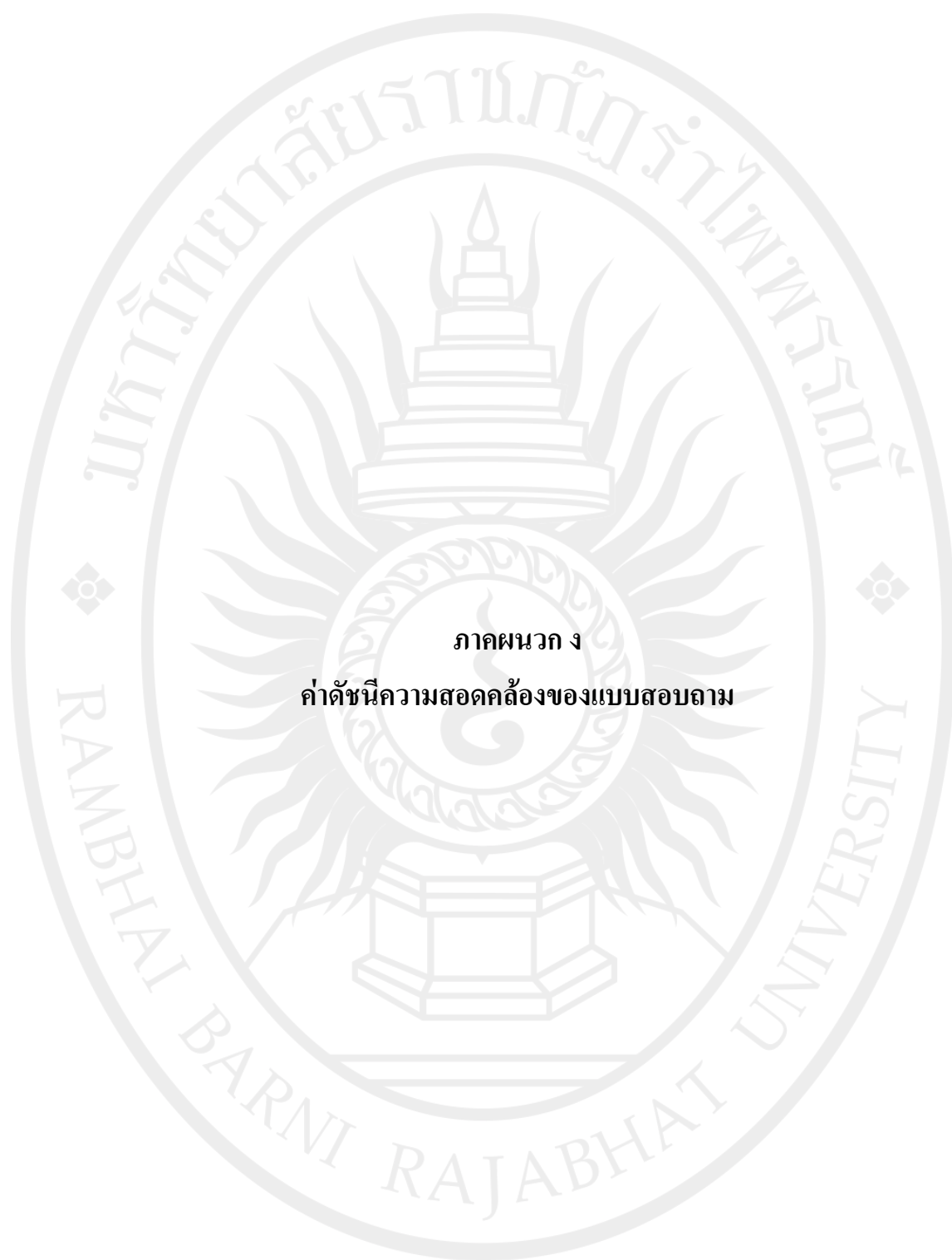
คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าแสดงความพึงพอใจต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ความสำเร็จของงาน						
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด						
2. ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน						
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน						
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน						
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ตามความรู้ความสามารถ						
การได้รับการยอมรับ						
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน						
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขอความ คิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน						

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
8. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอน ต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น						
9. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึง ความสำคัญ ของท่าน						
10. ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของสถานศึกษามาจาก การจัดการเรียนการสอนของท่าน						
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
11. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทางวิชาการ						
12. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันและมีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้นเรื่อย ๆ						
13. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น						
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสในการได้เข้ารับ การพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ของท่าน						
15. ท่านมีโอกาสดำเนินงานประสบผลสำเร็จและทักษะ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
16. กิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						
17. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ						
18. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
19. การจัดการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับ ประสบการณ์มากขึ้น						
20. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบ สะดวกต่อการดำเนินการ						
เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล						
21. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย ในปัจจุบัน						
22. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ มีความเหมาะสม						
23. สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร มีความเหมาะสม						
24. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีความเหมาะสม						
25. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีความเหมาะสม						
สภาพการทำงาน						
26. สถานศึกษามี วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						
27. อาคารสถานที่ในสถานศึกษาของท่าน เหมาะสมแก่การจัดการเรียนการสอน						
28. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน						
29. ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง ในการจัดการเรียนการสอน						
30. ระบบการสื่อสารและการประสานงาน ในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม						



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงนโยบายในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. มีการประชุมชี้แจงให้เข้าใจระเบียบวิธีการในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. มีการชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ให้การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ให้การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานเต็มกำลังเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. มีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. มีวิธีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชานำความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
10. ชี้แจงแผนงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับรู้ และเข้าใจก่อนการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12. ปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความเคร่งครัดตลอดเวลา การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. มักจะกล่าวตักเตือนการทำงาน ที่บกพร่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14. มีทักษะโดยตรงในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15. ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนที่ดี ไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ยอมรับข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตามคำแนะนำ ของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ชัดเจนเข้าใจง่าย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18. มีวิธีที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความภูมิใจในการเป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. มีวิธีที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความสบายใจกล้าที่จะเข้าพบ และพูดคุยด้วยเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
20. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ แสดงความ คิดเห็นในเรื่องงาน ทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการ ติดต่อกันระหว่าง หน่วยงาน อย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
22. ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล เรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
23. เข้าร่วมกิจกรรมและสังสรรค์ กับผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. ติดตามผลงานที่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. ชื่นชมผลงานที่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ชี้แจงให้เหตุผลในการมอบหมาย งานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. มีความเป็นกันเองและเข้าพบง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน อย่าง เสมอภาคและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. รับฟังความคิดเห็นผู้ได้บังคับ บัญชาก่อนลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความสำเร็จของงาน								
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ท่านพึงพอใจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและ								
ตระหนักถึงความสำคัญของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของ								
สถานศึกษามาจากการจัด								
การเรียนการสอนของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง								
11. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อน								
ตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความ								
รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำ								
ในปัจจุบันและมีความก้าวหน้า								
ในตำแหน่งงานมากขึ้นเรื่อย ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส								
ให้ท่าน ได้รับการศึกษาในระดับ								
ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส								
ในการได้เข้ารับ การพัฒนา								
ความรู้ และทักษะในการ								
ปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์								
และทักษะในการปฏิบัติงาน								
อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ								
16. กิจกรรมการเรียนการสอน								
มีความน่าสนใจและได้ใช้ความรู้								
ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
17. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. การจัดการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นระบบ สะดวกต่อการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ								
21. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตรมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
26. สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. อาคารสถานที่ในสถานศึกษาของท่าน เหมาะสมแก่การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ระบบการสื่อสารและการประสานงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.44	16.	0.45
2.	0.68	17.	0.62
3.	0.50	18.	0.65
4.	0.57	19.	0.49
5.	0.43	20.	0.61
6.	0.57	21.	0.62
7.	0.40	22.	0.66
8.	0.59	23.	0.54
9.	0.65	24.	0.59
10.	0.54	25.	0.75
11.	0.72	26.	0.48
12.	0.55	27.	0.50
13.	0.57	28.	0.64
14.	0.52	29.	0.57
15.	0.85	30.	0.54

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.85

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.88

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความสำเร็จของงาน		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1.	0.47	16.	0.72
2.	0.52	17.	0.63
3.	0.49	18.	0.54
4.	0.52	19.	0.73
5.	0.53	20.	0.67
การได้รับการยอมรับ		เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล	
6.	0.47	21.	0.45
7.	0.46	22.	0.62
8.	0.51	23.	0.53
9.	0.71	24.	0.64
10.	0.87	25.	0.75
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		สภาพการทำงาน	
11.	0.59	26.	0.68
12.	0.79	27.	0.54
13.	0.65	28.	0.61
14.	0.51	29.	0.48
15.	0.55	30.	0.56

ค่าอำนาจจำแนก รายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.87

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเท่ากับ 0.86



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวปราณี เข้มทอง
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	34/1 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนท่าเกษมพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนท่าเกษมพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านคลองประทุน จังหวัดตราด
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
พ.ศ. 2551	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี