

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง

อรทัย พรหมศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 มี 6 โรงเรียน จำนวน 216 คน ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.89 แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติค่าที (t-test) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัว และเปรียบเทียบตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัว ใช้การวิเคราะห์ One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า

(1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

(2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านในด้านหลักในการทำงานและการปกครองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ในภาพรวมและรายด้านทุกคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

คำสำคัญ ความพึงพอใจ พฤติกรรมผู้นำ โรงเรียนเครือข่าย 74

บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ระบุว่า ให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่ การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวใน การตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านหลักสูตร การเงิน การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด เป็นการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) หรือการบริหารโดยยึดโรงเรียน (สถานศึกษา) เป็น ศูนย์กลางในการบริหาร ฉะนั้นเขตพื้นที่การศึกษาต้องไม่ไปก้าวล่วงในความอิสระของสถานศึกษาแต่ ควรมีบทบาท ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกเป็นพี่เลี้ยงในทางการบริหาร การจัดการศึกษาระหว่าง สถานศึกษาและต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 57-58)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการบริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการ บริหารงานดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2547, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเปรียบดังดวงประทีปของ องค์การ เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังของทุกคนในองค์การ ส่งผลให้การบริหารงาน เกิดประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2539, หน้า 187) ซึ่งกล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบุคลากร ผู้นำจะชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ

ผู้ตาม ครู-อาจารย์ หรือบุคลากรในหน่วยงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การ ดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังมีพระบรมราโชวาท ใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า หน้าที่ครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูนั้นจึงจัดว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์บ้านดาด อนาคตของชาติบ้านเมืองครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอนจะ บรรลุเป้าหมายได้หากครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมิทเชล

(Mitchell, 1982, p.393) ซึ่งได้แสดงทัศนะว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในงานเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นตัวการให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนี้ (วรินทร์ ภาณุจนะวิกุล, 2541, หน้า 31) ตามแนวคิดของ Likert ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การอาจพิจารณาจากความพึงพอใจในงานของสมาชิกในหน่วยงานนั้นและโดยทั่วไปความพึงพอใจในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ ความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจอยู่ในระเบียบวินัย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานเนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในเชิงบวก (วรินทร์ ภาณุจนะวิกุล, 2541, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กันเพราะทำให้เกิดความเชื่อมโยงกับการบริหารงาน เนื่องจากพฤติกรรมการบริหารตามแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของสมาชิกและความสำเร็จขององค์กรหรือของสถานศึกษา เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของกรมขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำซึ่งจะสะท้อนวิธีการปฏิบัติงานจึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีลักษณะเป็นผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ภาระงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (มลิวัลย์ กลิ่นจันทร์, 2549, หน้า 3)

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกลุ่มเครือข่าย 6 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความหลากหลาย

จากสภาพปัญหา ความสำคัญ และความจำเป็นดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยได้ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ด้วยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง สถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศและ ประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดไทร(ถาวรพรหมานุ กุล) 77 คน โรงเรียนบางประทุนนอก 20 คน โรงเรียนวัดมงคลวราราม 26 คน โรงเรียนวัดนาคนิมิตร 45 คน โรงเรียนวัดนางนอง (พิพัฒน์) 33 คน โรงเรียนวัดศาลาครืน 15 คน รวม 216 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขต จอมทอง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1977, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจสูง
3. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจ แตกต่างกัน
4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าในหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Objective หรือ Index of Concordance : (IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ และขนาดโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่าย 74 สำนักงานเขตจอมทอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นลักษณะข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือราชการแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตจอมทอง เครือข่ายที่ 74 ได้แก่ โรงเรียนวัดไพร(ถาวรพรหมานุกูล) โรงเรียนบางประทุนนอก โรงเรียนวัดมงคลวราราม โรงเรียนวัดนาคนิมิตร โรงเรียนวัดนางนอง (พิพัฒน์) และโรงเรียนวัดศาลาครีน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นเวลา 6 วัน คือวันที่ 3-8 เดือน พฤษภาคม 2560 โดยอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม แล้วให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง มีจำนวนทั้งหมด 140 คน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ นำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่าย 74 สำนักงานเขตจอมทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

(Mean : $\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวม

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่าย 74 สำนักงานเขตจอมทอง จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (Independent t-test)

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่าย 74 สำนักงานเขตจอมทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

2. ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือด้านการวางแผน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน ด้านการบริหารและนโยบาย และด้านหลักในการทำงานและการปกครอง

3. ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการติดตาม/ประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ มีการวางแผน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน มีสมมติฐานเกี่ยวกับรูปแบบและเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานทุกสามเดือนหรือหกเดือน รองลงมา คือ นโยบายที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาต่างๆขององค์กรเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหา

5.ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ด้านหลักในการทำงานและการปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ รอบคอบ มีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันทันสมัยประกอบในการตัดสินใจ รองลงมาคือ มีการให้คำชมเชย ให้รางวัลความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป

6.ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกครูดีเด่นในโอกาสหรือวาระต่างๆ

7.ครูที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัย “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง” มีประเด็นสำคัญจะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านหลักในการทำงานและการปกครอง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งโอกาสได้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้า ดังที่ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่

พึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งมีสองปัจจัยได้แก่ 1.ปัจจัยอนามัยหรือค่าจูง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนงานมากขึ้นแต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นถ้าไม่ได้รับเพียงพอจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีอยู่หลายประการได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ฐานะอาชีพ (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (7) การปกครองบังคับบัญชา (8) นโยบายและการบริหารงาน (9) สภาพการทำงาน (10) สภาพความเป็นส่วนตัว และ(11) ความมั่นคงในการทำงาน

2.ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน มีสมมติฐานเกี่ยวกับรูปแบบและเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม สภาพปัญหาของโรงเรียน เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารองค์การ POSDCORB อ้างถึงใน ปราณี เพ็ชรน่วม (2548) ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ประการ คือ 1) Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) Organizing การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) 3) Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน เป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัด แบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ 4) Directing การอำนวยการ เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น 5) Coordinating การประสานงาน เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น 6) Reporting การรายงาน เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่

ด้วย 7) Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

3.ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาต่างๆ ขององค์กรเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ไขปัญหา มีค่าคะแนนต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารโรงเรียนนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนควรร่วมกันกำหนดนโยบายต่างๆและได้รับทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2545) การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

4.ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักในการทำงานและการปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป มีค่าคะแนนต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบังคับบัญชาของครูในโรงเรียน ควรที่จะมีการพูดคุยถามไถ่ ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คอยให้การช่วยเหลือ แนะนำครูในการปฏิบัติงาน คำหิ หรือชมเชยครูในโอกาสอันควร ซึ่งตรงกับ Griffiths (1956, pp.243-253) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึงผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมยอมรับผู้อื่น เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ รู้จักให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ยอมรับผลสำเร็จของผู้อื่น ไม่ถือโอกาสขี้นฉวยเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน รู้จักดึงเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวของผู้อื่นมาทำให้เป็นประโยชน์ เป็นผู้ที่เข้าใจและมองเห็นปัญหาของผู้อื่น รู้จักยกย่องชมเชยต่อหน้าผู้อื่น เมื่อเขาทำงานสำเร็จ

5.ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกครูดีเด่นในโอกาสหรือวาระต่างๆ มีค่าคะแนนต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากร

ในสถานศึกษาอาจจะไม่ได้รับโอกาสในการได้รับเงินเพิ่มเติมอื่นๆที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร รวมทั้งการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือการย้ายโรงเรียนอาจจะไม่ได้รับความยุติธรรมกับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Maslow (1954: 35-46) ได้ ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการ จูงใจ โดยมีสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทน ที่ ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความ ต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งความต้องการจะ เป็นไปตามลำดับดังนี้ 1) ความต้องการด้านสรีระ (Physiological Need) เป็น ความต้องการขั้นมูลฐานของ มนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา โรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอบอุ่นใจ 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging) เมื่อ ความ ต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและ ความเป็นเจ้าของก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อ พฤติกรรมของบุคคล ความต้องการความรักและความเป็น เจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ได้รับการเป็นมิตรและความรัก จากเพื่อนร่วมงาน 4) ความต้องการการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Need) ความ ต้องการด้านนี้ เป็นความ ต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับ ความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่น รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ 5) ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Need For Self Actualization) เป็น ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตน

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ที่แตกต่างในด้านเพศและ ประสบการณ์ในการทำงาน

6.1 ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วาสนา มะณีเรือง (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า

ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูชายและครูหญิงในปัจจุบัน มีบทบาทในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะงานจึงไม่แตกต่างกันมากนัก

6.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรัตน เมืองจินดา (2553) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ครูสามารถพัฒนาตนเองให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และประสบการณ์ และระบบการพัฒนาครูด้วยการอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน ทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนา ทั้งครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อย ส่งเสริมให้ครูมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 74 สำนักงานเขตจอมทอง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

1.ด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียน มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ และวางนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2.ด้านการบริหารและนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารที่ชัดเจนโดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนมิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การแบ่งงานและการมอบหมายการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้สำเร็จ

3.ด้านหลักในการทำงานและการปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติตัวตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเที่ยงธรรมใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาโดยยึดกฎระเบียบและนโยบาย

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการพัฒนาส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมั่นคง ปลอดภัยและได้รับความคุ้มครองดูแลจากการปฏิบัติงาน
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ประชากรในการวิจัยควรเพิ่มขอบเขตให้ควบคุมถึง กรรมการสถานศึกษา ศิษยานุเทศ์ ผู้ปกครองและชุมชน เป็นต้น

2.อาจศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และ ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- ทำนอง ภูเกดพิมพ์. (2551). แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. ค้นข้อมูลเมื่อ 26 ธันวาคม 2556 . เข้าถึงได้จาก www.slideshare.net/krujo/ss
- ปราณี เพ็ชรน่วม. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พรมาลี สีนสมบูรณ์. (2544). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัตนา เมืองจินดา. (2552). การศึกษาความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- วาสนา มะณีเรือง. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Griffiths, D.E. (1956). Human relations in school administration. New York:Macmillan.