

ความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาติที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาติที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาติ ในแต่ละรายด้าน ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารจำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาติ จำนวน 144 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (Independent t-test) และการทดสอบค่า F (one-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของครู ประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาติที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาติที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจ

บทนำ

ภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันในเชิงธุรกิจที่สูงขึ้น หลากๆองค์กรให้ความสนใจกับความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีบุคลากรเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ จึงเป็นหน้าที่ ของผู้นำว่า จะใช้รูปแบบภาวะผู้นำอย่างไรให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันขององค์กร ลักษณะของ องค์กร และบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่เป็นทักษะในการบริหาร จัดการ เท่านั้น แต่เป็นทักษะของผู้บริหารในการบริหารบุคลากรในองค์กร โรงเรียนนานาชาติ

* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยใช้เป็นสถานที่เลือกกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นครู ประถมศึกษา ประกอบด้วยครูต่างชาติและผู้ช่วยครูไทย รูปแบบของโรงเรียนเป็น โรงเรียน IB (International Baccalaureate) ซึ่งเน้นความหลากหลาย ของเชื้อชาติ ในลักษณะด้านการบริหาร ผังประถมศึกษานั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในช่วงปีที่ผ่านมา กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงในทีมผู้บริหาร ด้วยกันทั้งสิ้นสามคน โดยผู้บริหารปัจจุบัน ได้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเริ่มจากการเป็นรองครูใหญ่ ฝ่ายกิจการนักเรียนได้ ประมาณครึ่งปีครูใหญ่ถูกโยกย้ายกะทันหัน และรองครูใหญ่จึงเลื่อนขั้นขึ้น เป็นครูใหญ่คนปัจจุบัน และเนื่องมาจากครูใหญ่คนปัจจุบันนี้เป็นชาวอังกฤษ ที่ทำงานในโรงเรียน ระบบอังกฤษ ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการต่าง จากโรงเรียนระบบ IB เมื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง จึงได้เปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในหลายอย่างในการบริหารฝ่ายประถมศึกษาให้มีความเป็นระบบ ระเบียบภายใต้กฎเกณฑ์มากขึ้น ซึ่งการบริหารดังกล่าวมีความแตกต่างไปจากการบริหารของผู้บริหาร หลายคนก่อนหน้านี้ที่บริหารในลักษณะที่ยืดหยุ่นกับกฎเกณฑ์ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงาน และมีประสบการณ์มานานจึงต้องปรับตัวมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายบริหาร และระบบ การบริหารการจัดการ รวมถึงวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรต้องปรับตัว และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่เป็น ไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติงาน อาจขาดความ ต่อเนื่องและไม่เป็นเอกภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องใช้เครื่องมือในการจูงใจ บุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทีมบริหารของโรงเรียนในการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของทีม ว่าตรงกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่ เพราะการคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร คือส่วนประกอบ ในการโน้มน้าวและจูงใจผู้ตาม ซึ่งถือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะช่วยให้กระบวนการ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตในแต่ละรายด้านที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิต จำนวน 144 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา เรื่องความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีวิธีการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนเอง
2. ด้านการนิเทศติดตาม
3. ด้านการบริหารแบบร่วมมือ
4. ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท

(Likert's rating scales) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก

จากนั้นกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าของคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิต ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์

ในการทำงาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางการประกอบคำบรรยาย

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test (Independent t-test)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสิตที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยค่า F-test (One – way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้ในการทดสอบโดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

4. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่ 1-5 ปี
2. ความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาตินิสิต ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุดคือ การนิเทศติดตาม และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และรายด้านแตกต่างกันดังนี้
 - 3.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ความพึงพอใจของครูเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีความแตกต่างกัน
 - 3.2 ด้านการนิเทศติดตาม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง
 - 3.3 ด้านการบริหารความร่วมมือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน

โดยครูเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

3.4 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยครู เพศชายมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าเพศหญิง

4. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูประถมศึกษา โรงเรียนนานาชาตินิสท์ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูประถมศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความพึงพอใจของครูประถมศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถ ในการบริหารงาน โดยบริหารงานได้ตรงกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนส่งผลให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิด ของ Bogler (2001) ซึ่งกล่าวว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับทัศนคติ และความพึงพอใจของครู ที่มีต่องาน ดังนั้นประสิทธิภาพของผู้นำและความพึงพอใจในงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จ ของโรงเรียน งานวิจัยของจิรประภา เอี้ยวเจริญ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถ ในการบริหารโรงเรียน โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในรายด้านทุกด้านของการบริหารงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสุจิตรา สิทธิณรงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครู ต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพังงา และพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการนำ และสามารถนำวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ขององค์กรสู่การ ปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน และการบริหารงาน ของผู้บริหาร

การอภิปรายในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเอง และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร กล้าที่จะรับงานที่ท้าทาย ความสามารถของตนเอง มีความสนใจในนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนในโรงเรียน นอกจากนั้น ยังแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรและเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับบุคลากร จึงตรงกับแนวคิดของ อัญชลี โพธิทอง (2557) ที่กล่าวว่า การสร้างความสำเร็จของผู้บริหาร ก็คือการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย Development คือ การพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง และสำรวจประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง หาเทคนิค และแนวทางใหม่ๆในการสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน Endurance คือ ความอดทนต่อปัญหา ที่เกิดขึ้นและหาวิธีแก้ไข Versatile คือ การมีความสามารถ หลากหลาย Energetic คือ ความกระตือรือร้นต่องานที่ทำ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ รับฟังข้อมูลปัญหา และอุปสรรค เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงาน Love คือ รักในงานที่ทำ และมีเป้าหมาย ในการทำงาน Organizing คือ ความสามารถในการจัดการ องค์กร จัดสรรเวลา และทรัพยากร มีการวางแผน ในการทำงาน และตั้งเป้าหมายในงาน Positive Thinking หมายถึง การคิดในแง่บวก และช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิรประภา เอี้ยวเจริญ (2558) ในประเด็นของการพัฒนาตนเองในรายด้านภาวะผู้นำด้านความ น่าเชื่อถือ ซึ่งพบว่า การพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการพัฒนา ตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการบริหาร งานในองค์กร โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองเพื่อ พัฒนาความสามารถของตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นางสุจิตรา สิทธิณรงค์ (2553) ซึ่งพบว่าความ พึงพอใจของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำรายด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้านๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารงาน

ด้านที่ 2 ด้านการนิเทศติดตาม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร มี ให้ความสำคัญในการนิเทศติดตามแก่ครูว่าเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการหลากหลาย ในการนิเทศติดตาม เช่น ให้ผลย้อนกลับในการทำงานแก่ครู เพื่อแก้ไข และปรับปรุงการจัดการเรียน การ สอน โดยใช้การแนะนำและเสนอแนะแทนการควบคุมการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การ ปฏิบัติงานและการสอน สนับสนุนการพัฒนาครู ให้เป็นไปตามความถนัดและความต้องการของครู และจัด ให้อาจารย์เข้ามาให้ความรู้ใหม่ๆกับครู สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตรงกับแนวคิดของ Sally (2017) ซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำนิเทศติดตามที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ การให้โอกาสที่หลากหลาย ในการพัฒนา ตนเองให้เติบโตในอาชีพการงานแก่ครู การกระตุ้นส่งเสริม ให้ใช้หลักการจัดการเรียน การสอนที่เป็นเหตุ เป็นผล การจูงใจครูให้การสร้างผลงานที่ต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่สนับสนุน ความกล้าที่จะทำอะไรใหม่ๆหรือกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรประภา เอี้ยวเจริญ (2558) ในประเด็นของการนิเทศติดตาม ในด้านภาวะผู้นำด้านความสามารถ เชิงบริหารจัดการ ซึ่งพบว่า การ

นิเทศติดตามของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามว่าการพัฒนาครูมีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารบริหารโรงเรียนตระหนักในการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในวางแผนงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความสำคัญในการรับฟังบุคลากร นอกจากนั้น ยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการจัดการความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงการสร้างบรรยากาศ ความร่วมมือในองค์กร และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Telford (1996) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ คือผู้บริหารให้ครู นักเรียนและผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ นโยบายโรงเรียนและแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความตรงไปตรงมา เปิดเผย รับฟัง ให้เกียรติ เห็นคุณค่าของครู และให้อำนาจในการตัดสินใจ แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สติธินรงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อ การมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพังงา และพบว่าความพึงพอใจของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารรายด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเห็นความสำคัญของครู โดยให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีการริเริ่มความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน และกระตุ้นให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการของครู ตามศักยภาพและความถนัด มีการส่งเสริมให้ครูช่วยกันคิดหาวิธีที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาในองค์กร นอกจากนั้น ผู้บริหารยังใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทางในโรงเรียน และช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ครู ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงช่วยส่งเสริม ความมั่นใจ ในการทำงานให้แก่ครูมากขึ้น จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985 อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง 2558) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีบารมี คือการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง ผู้นำแสดงถึง ความเชื่อมั่นและอุดมการณ์ ในการทำงาน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม ปฏิบัติงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิด Team Spirit ในงาน 3) การกระตุ้น ทาง ปัญญา คือการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ตาม ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อแก้ไข ปัญหาในองค์กร 4) การเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้ตามและคำนึงถึงความต้องการ ของปัจเจกบุคคลและปฏิบัติตน เป็นที่ปรึกษาหรือโค้ชให้แก่ผู้ตามมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการมอบหมายงาน เพื่อให้ผู้ตาม ได้พัฒนาตนเอง และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรประภา เอื้อวเจริญ (2558) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในประเด็น ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในรายด้านภาวะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งให้ความสำคัญ ในการส่งเสริม ให้ครูพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพและตรงกับความถนัด สนับสนุนให้ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสท์

ที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของครูในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ 2 การนิเทศติดตาม ด้านที่ 3 การบริหารความร่วมมือ และด้านที่ 4 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง มีเพียงรายด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเอง ที่พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาตินิสท์ในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Beheshta (2014) ที่กล่าวว่า ในหลายงานวิจัยของประเทศกำลังพัฒนา มักพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงาน มากกว่า เพศหญิง และแนวคิดของ Alam Sageer, Dr. Sameena Rafat and Ms. Puja Agarwal ที่กล่าวถึงตัวแปรที่มีผล ต่อความพึงพอใจของพนักงาน และผลของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า ความแตกต่าง ของเพศมีส่วนสำคัญในการชี้วัดความพึงพอใจของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุณี พิพัฒน์ผล ภิชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกลลานนทกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยพบว่าเพศของครูเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูประถมศึกษาโรงเรียนนานาชาตินิสท์

ที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความพึงพอใจของครู ที่มีประสบการณ์ต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการรับรู้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารของครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Beheshta (2014) ที่กล่าวว่า ในหลายวิจัย ตัวแปร ด้านเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงานจะไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพินิกา พวงจันดา (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของครูไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจของภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรประภา เอี้ยวเจริญ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิตยบุคคล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 1 พบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิตยบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ สมุทรปราการเขต 1 ซึ่งพิจารณาจากประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของครูที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสุจิตรา สิทธิณรงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครู

ต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ ต่างกันไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยดังกล่าว ประสบการณ์ในการทำงานของครู ไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในรายด้านการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้น สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ทีมผู้บริหาร ในการเพิ่มแนวทางการบริหารงานที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
2. การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจเพิ่มรายด้านของภาวะผู้นำตามแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะขององค์กรและบุคลากรในองค์กรที่ทำการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จิรประภา เอี้ยวเจริญ. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คารุณี พิพัฒน์ผล ภิเชก จันทรเยี่ยม และอรสา โกศลานนทกุล. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิมพ์นิภา พวงจันดา. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุจิตรา สิทธิณรงค์. (2554). ความพึงพอใจของครูต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2557). การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2558). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- Alam Sageer, Sameena Rafat, Puja Agarwal. Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management Volume 5, Issue 1 (Sep-Oct. 2012)*. Retrieved May 20, 2017, from www.iosrjournals.org.
- Beheshta Alemi. (2014). *Job satisfaction among Afgan Teacher Educators*. Retrieved May 20,

2017, from Karlstads University.

Website: www.digitalcommons.wku.edu.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership styles on Teacher's job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683. Retrieved May 30, 2017, from <http://journals.sagepub.com/loi/eaq>.

Telford Helen. (1996). *Transforming Schools through Collaborative Leadership*. first edition. London: The Falmer press.

Sally J. Zepada. (2017). fourth edition. *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts*. New York: Routledge.