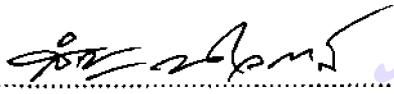


ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน
สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

มลิวลัย กลิ่นจันทร์

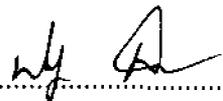
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2549
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

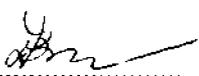
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล
นครราชสีมา เสนอโดย นางมลิวัดย์ กลิ่นจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

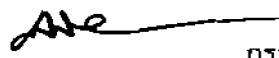

..... รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์ไธมาส)
วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ)


..... กรรมการ
(ดร. แสน สมนึก)


..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสมเฒ่า สหกร)

| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ ดร.แสน สมนึก |
| ชื่อนักศึกษา | มลิวลัย กลิ่นจันทร์ |
| สาขา | การบริหารการศึกษา |
| ปีการศึกษา | 2549 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารและครู และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารและครู ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 825 ราย จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 63 คน และครูจำนวน 762 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 263 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 20 คน และครูจำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และความพึงพอใจในงานของครู 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคง ความก้าวหน้า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า

1.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย คือพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 รายการ คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3 รายการ คือด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า

2.ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจใน งานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า

2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน มี ความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อยู่ใน ระดับปานกลาง ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อยู่ใน ระดับปานกลาง ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

| | |
|-----------------|---|
| Thesis Title | The Relationship between School Administrators' Leadership Behavior and the Job Satisfaction of Private School Teachers under the Nakhon Ratchasima Administrative Area |
| Thesis advisors | Asst. Prof. Dr. Prasert Ruannakarn Dr. San Somnuek |
| Name | Maliwan Klinchan |
| Concentration | Educational Administration |
| Academic Year | 2007 |

ABSTRACT

The purposes of this research aim to 1) study the school Administrators' leadership behavior and the job satisfaction of private school teachers under the Nakhon Ratchasima administrative area, and 2) study the relationship between the school administrators' leadership behavior and the job satisfaction of private school teachers under the Nakhon Ratchasima administrative area according to the opinions of administrators and teachers. The population used was 63 schools administrators and 762 teachers in private schools under the Nakhon Ratchasima administrative area during the 2006 academic year. The sample size was 263 persons, 20 administrators and 243 teachers. The instrument used was a questionnaire asking about the school administrators' in 3 aspects, namely their behavior stressing work, their behavior stressing change, their behavior stressing relations, and the job satisfaction of teachers in 9 aspects, i.e. work achievement, recognition, job characteristics, responsibility, administration and policy, relationship with superior, working environment, salary and welfare, security and progress. The reliability of the questionnaires was 0.92. The data was analyzed by descriptive statistics to calculate percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and Pearson's Product Moment Coefficient and t-test.

The findings are as follows:

1. the results of studying the school administrators' leadership behavior and the job satisfactions of the private school teachers under Nakhon Ratchasima administrative area were shown to have 2 key aspects:

1.1 the leadership behavior of school administrators overall was rated at a high level ranging in descending order of importance: their behavior stressing work, their behavior stressing change, and their behavior stressing relations respectively.

1.2 the overall job satisfaction of teachers overall was rated at a high level. When considering each individual aspect, 6 aspects were rated at a high level, i.e. work achievement, recognition, job characteristics, responsibility, administration and policy, and working environment. However the job satisfaction of the teachers was rated at moderate level with 3 aspects: relationship with superiors, salary and welfare, and security and progress.

2. relationship between the leadership behavior of the school administrators and the job satisfaction of private school teachers under the Nakhon Rachasima administrative area could be described as follows:

2.1 the relationship between the leadership behavior of the school administrators and the job satisfaction of private school teachers under Nakhon Ratchasima administrative area overall was rated at a moderate level with statistical significance at a level of .05.

2.2 the relationship between the leadership behavior of the school administrators stressing work and the job satisfaction of private school teachers under the Nakhon Ratchasima administrative area was rated at a moderate level with statistical significance at a level of .05.

2.3 the relationship between the leadership behavior of school administrators stressing relation and the job satisfaction of private school teachers under Nakhon Ratchasima administrative area was rated at a moderate level with statistical significance at a level of .05.

2.4 the relationship between the leadership behavior of the school administrators stressing change and the job satisfaction of private school teachers under Nakhon Ratchasima administrative area was rated at a moderate level with statistical significance at a level of .05.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนະการ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำให้ข้อคิดเห็น ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรพงษ์ ปนาทกุล ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า นายสุเชาว์ จิตรอบ บาทหลวงดร.เอกชัย ชินโคตร นายถาวร ทองเสวด ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา และเสนอแนะการจัดทำเครื่องมือการวิจัย และนายสมโภช สหกรโ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดลพบุรี ที่ให้เกียรติมา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบคุณ พระคุณเจ้าอแซฟชูศักดิ์ สิริสุทธิสังฆราชสังฆมณฑลนครราชสีมา บาทหลวงสมเดช พันธุ์สมบัติ ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาสังฆมณฑลนครราชสีมาและผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล ตอบแบบสอบถามในการวิจัย เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบคุณ นายบุญธรรม ชาติาจันทร์ และนางมาลี ชาติาจันทร์ ผู้เป็นบุพการี นายเกษม กลิ่นจันทร์ นายยุทธการ กลิ่นจันทร์ และนายชาญรบ กลิ่นจันทร์ สามีและบุตรชาย ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

มลิวลัยย์ กลิ่นจันทร์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| ความมุ่งหมายในการวิจัย..... | 4 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 9 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 10 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก..... | 12 |
| การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทย..... | 12 |
| การจัดการศึกษาของสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 15 |
| โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 23 |
| ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร..... | 25 |
| ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ..... | 25 |
| ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ..... | 26 |
| ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง..... | 27 |
| ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ..... | 29 |
| พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกัล (Yuki)..... | 36 |
| ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน..... | 42 |
| ความหมายความพึงพอใจในงาน..... | 42 |
| ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน..... | 44 |
| องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน..... | 47 |
| ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน..... | 51 |
| ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two – Factor Theory)..... | 55 |

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 2 (ต่อ) | |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 59 |
| งานวิจัยในประเทศ..... | 59 |
| งานวิจัยในต่างประเทศ..... | 65 |
| บทที่ 3 | |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 72 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 72 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 74 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 75 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล..... | 76 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 77 |
| บทที่ 4 | |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 80 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 80 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 80 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 82 |
| บทที่ 5 | |
| สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 103 |
| ความมุ่งหมายในการวิจัย..... | 103 |
| สมมติฐานในการวิจัย..... | 103 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 104 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 104 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 105 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 105 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 105 |
| อภิปรายผล..... | 110 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 125 |
| ข้อเสนอแนะทั่วไป..... | 125 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป..... | 126 |

| | หน้า |
|--|------|
| บรรณานุกรม..... | 127 |
| ภาคผนวก..... | 139 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 140 |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย..... | 151 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย..... | 153 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือการวิจัย | 159 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย..... | 162 |
| ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์..... | 165 |

สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|----------|--|------|
| ตาราง 1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 73 |
| ตาราง 2 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ..... | 81 |
| ตาราง 3 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน..... | 82 |
| ตาราง 4 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์..... | 84 |
| ตาราง 5 | แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง..... | 86 |
| ตาราง 6 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา ในภาพรวม..... | 88 |
| ตาราง 7 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสำเร็จของงาน..... | 89 |
| ตาราง 8 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านการยอมรับนับถือ..... | 90 |
| ตาราง 9 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านลักษณะงาน..... | 91 |
| ตาราง 10 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ..... | 92 |
| ตาราง 11 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน..... | 93 |
| ตาราง 12 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... | 94 |

| | | |
|----------|---|-----|
| ตาราง 13 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 95 |
| ตาราง 14 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ..... | 96 |
| ตาราง 15 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า..... | 97 |
| ตาราง 16 | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ภาพรวม..... | 98 |
| ตาราง 17 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 99 |
| ตาราง 18 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 100 |
| ตาราง 19 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 101 |
| ตาราง 20 | ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 102 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 9 |
| ภาพ 2 โครงสร้างโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 23 |
| ภาพ 3 การบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา..... | 24 |
| ภาพ 4 แสดงการเปรียบเทียบ ทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ชเชอเบิร์ก..... | 57 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมี การปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษา ทุกคนที่จะต้องมีความจริงใจและร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา จะต้องนำหลักการและนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติเพื่อสนองรับกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ในขณะที่สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งถือว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงานดังที่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และ คนอื่นๆ , 2547, หน้า 7 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเปรียบดังดวงประทีปขององค์กร เป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังของทุกคนในองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพหรืออาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2547, หน้า 187) ซึ่งกล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบุคลากร ผู้นำจะชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับการพัฒนาที่ดี ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างแนวทาง หรือวัฒนธรรมที่ดี ของสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจุดรวมของกิจกรรมที่มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารโดยการปรับระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ผู้นำในสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารสถานศึกษาของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมนำหมายถึงผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหาร เป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงานประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเป็นธรรมในการบริหารงานอันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของ บุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธา ในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงาน หรือองค์กร ของตนประสบความสำเร็จ ดังผลงานวิจัยของ (อภิวรรณ แก้วเล็ก, 2542, หน้า 91) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาได้ (ปรียา รอดปรีชา, 2540, บทคัดย่อ)

นอกจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จแล้วครู-อาจารย์ในโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 5 - 7) ดังมีพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า "หน้าที่ครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดว่าได้เป็น ผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์ บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง" ครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน การเรียนการสอนจะบรรลุเป้าหมายได้ หากครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ (สุดาวัลย์ เสตะจินดา, 2536, หน้า 2) ตามแนวคิดมิทเชล (Mitchell, 1982, p.393) ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นตัวการให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต นอกจากนี้ (วรินธร กาญจนระวีกุล, 2541, หน้า 31) ตามแนวคิดของลิเกอ์ท (Likert) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์การ อาจพิจารณาจากความพึงพอใจในงานของสมาชิกในหน่วยงานนั้นและโดยทั่วไปความพึงพอใจในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ บางครั้งเนื่องจากสาเหตุเดียวแต่บางครั้งพบว่ามีปัจจัยหลายอย่างผสมผสานกันซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ มีความอดสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก (วรินธร กาญจนระวีกุล, 2541, หน้า 1) และมีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ฯลฯ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่ มีความพึงพอใจในงานจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ในเชิงลบไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับกิจกรรมนั้นๆ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กันเพราะทำให้เกิดการเชื่อมโยงกัน การบริหารงานจึงจะเกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมกรบริหารตามแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของสมาชิก และความสำเร็จขององค์การหรือของสถานศึกษา เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำ ซึ่งจะสะท้อนวิธีปฏิบัติงานและหน่วยงาน จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีลักษณะความ

เป็นผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อให้ภาระงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

สำหรับพื้นที่วิจัยคือ โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ การทำงานนั้น เน้นการทำงานเป็นทีม การแบ่งปัน การเอื้ออาทร มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การมีชีวิตกลุ่ม การให้ความสำคัญกับบุคคล การอุทิศตน และการมอบหมาย เชื้อเพลิง (ลือชัย จันทรโปี และณรงค์ พิมพ์สาร, 2546, หน้า 92-95) การปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการทำงาน แต่ผลการวิจัยของ (วัลภา นิลเขต, 2536, หน้า 6) พบว่า การบริหารงาน โรงเรียนมีปัญหาอยู่หลายประการ เป็นต้นว่า ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร พฤติกรรมผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นเรื่องๆ ไป ไม่มีการวางแผนนโยบาย หรือ แผนระยะยาวในการป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า ผลการวิจัยของ (สุนาภรณ์ ศิวะบวร, 2533, หน้า 119) พบว่าผู้บริหาร ยังขาดความรู้ ไม่มีความสามารถทางการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่ามีครูส่วนหนึ่งที่มองปัญหา รายได้น้อย ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว การปรับอัตราเงินเดือนไม่เท่ากับโรงเรียนของรัฐบาล รวมทั้งเบื่อหน่ายเพราะจำเจ สิ่งสำคัญต้องทำงานหนัก เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ไม่เพียงพอ และไม่เท่าเทียมกับครูในภาครัฐ ขาดความมั่นใจว่าจะได้ทำงานอยู่ในโรงเรียนตลอดอายุการทำงาน ไม่มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บริหารขาดความรู้ทางการบริหาร การศึกษา พฤติกรรมผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับครู สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของการลาออกของครู ซึ่งสอดคล้องกับ (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, และคนอื่นๆ, 2544, หน้า 42) ที่กล่าวว่าครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูเท่าที่ควร มองไม่เห็นอนาคต จึงเป็นสาเหตุทำให้ครูเข้า-ออกบ่อย ทำให้ขาดครู ทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอนของนักเรียน จากการสำรวจข้อมูลครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2543 (บุญถนอม แสงหิรัญ, 2544, หน้า 3) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 499 คน คิดเป็น 70% จากจำนวนครูทั้งสิ้น 713 คน แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีการลาออกเป็นจำนวนมาก สาเหตุมาจากการขาดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิจิตร อวากุล (2542, หน้า 226) กล่าวถึงเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือไม่เกิดการพึงพอใจ มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นผิดปกติ

จากการศึกษาจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของยูกิ (Yuki, 1998) ทั้ง 3 แบบ กับความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทั้ง 16 ด้าน ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีแล้ว ได้สังเคราะห์ไว้ 9 ด้าน ช่วยให้ทราบถึงคุณลักษณะแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีงานและบุคลากรหลายฝ่าย แต่ละงานมีลักษณะของงานที่

แตกต่างกันไป และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน จะทำให้ความพึงพอใจในงานของครู ปฏิบัติการสอนแตกต่างกันอย่างไร ผลของการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อเสริมสร้างสนับสนุนหรือปรับปรุงการเป็นผู้นำ แบบภาวะผู้นำมาใช้ ในการบริหารงานอย่างเหมาะสมต่อไป อันจะส่งผลต่อการทำงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารและครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยมีประโยชน์ ดังนี้

1. เสริมสร้าง และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา การบริหารงานมีลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต
2. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้าง พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครูอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เกิดความพึงพอใจในการทำงานอันนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับการศึกษาต่อไป
4. เป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารศึกษา อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการที่ส่งผลต่อการศึกษาวิจัย และนำไปปฏิบัติอย่างก้าวหน้าต่อไป.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการใช้แบบภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามทฤษฎีของยูคัล (Yukl, 1998) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กับการศึกษาความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนเอกชนตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) 16 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ให้เหลือ 9 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคง ความก้าวหน้า เป็นกรอบทฤษฎีสำหรับการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือผู้บริหารจำนวน 63 คน และครูจำนวน 762 คน โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 825 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือผู้บริหารและครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม มีขนาดประชากรจำนวน 263 คน จึงคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (บุญธรรม กิจปริดาภิสิทธิ์, 2535, หน้า 63) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

สถานภาพของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. ระดับตำแหน่ง
5. ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ใน 3 ด้าน ดังนี้.

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรกลุ่มที่ 2 คือความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. นโยบาย และการบริหารงาน
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. เงินเดือน และสวัสดิการ
9. ความมั่นคงและความก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ การประพฤติกและปฏิบัติในการดำเนินการ การบริหารของผู้นำที่มีต่อกลุ่ม หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหาร และ การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในช่วงเวลาที่กำลังดำเนินการบริหารงานอยู่การวิจัยครั้งนี้ยึดถือกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ยูคัล (Yuki, 1998) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 ด้าน

1.1 พฤติกรรมเน้นงาน หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการวางแผนจัดการและการกำกับติดตามการดำเนินการในองค์การ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษากระบวนการให้มีความเที่ยงตรง มั่นคง และการปรับปรุงให้ได้ ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึงผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน การรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์การ

1.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้บริหารที่บริหารงาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถปรับตัวเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ได้ดีนำเสนอโครงการใหม่ๆ นำสมาชิกให้เกิดการร่วมมือในการทำงานดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึงความรู้สึกของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ที่แสดงถึงความชื่นชมยินดี หรือทางบวกต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมา หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา และการรับรู้ของบุคคลนั้น เมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานก็ย่อมเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้านดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึงครูที่สามารถทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตลอดจนหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงครูที่ได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีต่อข้อเสนอแนะ แนวคิด หลักการ หรือวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการให้กำลังใจหรือแสดงความคิดเห็นอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครู

2.3 ลักษณะงาน หมายถึงการปฏิบัติงานของครูที่ได้ปฏิบัติในหน้าที่การสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความต้องการ ประสบการณ์ ความสนใจ ตลอดจนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ การฝึกอบรมหรือมอบหมายงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเช่นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึงครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ของอาชีพครู มีโอกาสแสดงความสามารถมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และได้รับความไว้วางใจต่องานที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงครูที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนงาน การจัดการ และการบริหารงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารชั้นมัธยมศึกษา หมายถึงในการร่วมงานกันเป็น ความรู้สึกของครูที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาเป็นอย่างดีในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ไม่ว่าจะเป็น กิจการ วาจา หรือ อื่นๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงเป็นความรู้สึกที่ดีของครูต่อสภาพที่เป็นองค์ประกอบการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เช่น ชั่วโมงการปฏิบัติงาน บรรยากาศห้องพักครู ห้องเรียนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความเป็นอยู่ของตนเอง

2.8 เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึงความรู้สึกของครูต่อเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของครูในโรงเรียน

2.9 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึงในงานของครูต่อสภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และอนาคตที่มีความก้าวหน้าสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ตามอัธยาศัย รวมถึงความเป็นธรรมที่ได้รับการส่งเสริมยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

3. ครู หมายถึงบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่

5. สถานศึกษา หมายถึงสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

6. สังฆมณฑลนครราชสีมา หมายถึงเขตการปกครองของคริสตศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งประกอบด้วยเขตพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์

7. โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา หมายถึงเป็นกลุ่ม โรงเรียนเอกชนคาทอลิก ที่อยู่ในการปกครองของสังฆมณฑลนครราชสีมา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 10 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่

7.1 นครราชสีมา 6 โรงเรียน คือโรงเรียนมารีย์วิทยา โรงเรียนมารีย์รักษ์ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา และโรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์

7.2 ชัยภูมิ 1 โรงเรียน คือโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์

7.3 บุรีรัมย์ 3 โรงเรียน คือโรงเรียนมารดาวันนารักษ์ โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ และโรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยมีตัวแปรกลุ่มที่ 1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ของ (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 14) ตามแนวคิดทฤษฎียูคัล (Yukl, 1998) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ 1. พฤติกรรมที่เน้นงาน 2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ 3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรกลุ่มที่ 2 คือ ความพึงพอใจในงานตามแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และนำมาศึกษา 9 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. นโยบายและการบริหารงาน 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. เงินเดือนและสวัสดิการ 9. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปร

ตัวแปรกลุ่มที่ 1

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง



ตัวแปรกลุ่มที่ 2

ความพึงพอใจในงานของครู

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. นโยบาย และบริหารงาน
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. เงินเดือนและสวัสดิการ
9. ความมั่นคงและความก้าวหน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิก
 - 1.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทย
 - 1.2 การจัดการศึกษาของสังฆมณฑลนครราชสีมา
 - 1.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.3 ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.5 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกัล (Yukl)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 3.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 3.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
 - 3.4 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 3.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg' s two – Facton theory)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทย

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก มุ่งอุทิศตนเพื่อพัฒนาการเรียนในทุกมิติตามหลักการของคริสต์ศาสนา เน้นการช่วยให้มีการพัฒนาความสามารถในการคิดด้วยตนเอง และการพัฒนาทางด้าน การตัดสินใจ ให้ทุกคนแสวงหาประเพณีของศาสนาของตนอย่างจริงจัง ให้ความรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการเรียกร้องเกี่ยวกับความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น จึงเสนอเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ 2545, หน้า 36-38) ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ประวัติของการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทยศตวรรษที่ 17 เป็นระยะเวลาที่สำคัญมากสำหรับประเทศไทย เพราะการติดต่อค้าขายกับมหาอำนาจทางยุโรป ออริยานั้นมีแรงดึงดูดประเทศทั้งทางยุโรปและเอเชีย เพราะความเป็นมิตรมิชชันนารีชาวโปรตุเกส เป็นคณะแรกที่เข้ามา จากคณะดอมินิกัน ใน ค.ศ. 1554 คณะฟรังซิสกันในปี ค.ศ. 1583 และคณะเยซุอิต ในปีค.ศ.1606 ต่อจากนั้นเป็นคณะมิชชันนารีจากฝรั่งเศส คณะแรกของมิสซังต่างประเทศในปารีสเข้ามาในค.ศ.1660 หลังจากนั้น 5 ปี ได้ก่อตั้งโรงเรียนเทววิทยา โรงเรียนสำหรับเด็กชายซึ่งได้ถูกส่งมาจากพระมหากษัตริย์ และโรงเรียนเล็กๆ อีกหนึ่งโรงเรียน สำหรับคริสต์ชน ซึ่งถูกขนานนามว่าโรงเรียนกลาง เป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิกโรงเรียนแรกในประเทศไทย หลังจากนั้นโรงเรียนวัดได้ถูกสร้างขึ้นในต่างจังหวัดพร้อมๆ กับสร้างวัด เช่น ที่ภูเก็ตทางใต้ของประเทศไทยใน ค.ศ.1671 ที่ลพบุรีในปี ค.ศ.1673 ที่กรุงเทพฯ ในปี ค.ศ.1674 ที่พิษณุโลก ในปี ค.ศ.1675 และที่จันทบุรีในปี ค.ศ.1707

โรงเรียนเอกชนแห่งแรกสมัยอยุธยา มีชื่อเสียงมากในความเป็นเลิศทางวิชาการ นักเรียนในระดับชั้นเล็กๆ พูดภาษาลาตินได้ขณะเล่นลูกหิน มีนักเรียนคนหนึ่งจากโรงเรียนนี้ไปป้องกันวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยซอบอน ในวันป้องกันวิทยานิพนธ์นั้น ดูเหมือนชาวปารีสทั้งเมืองร่วมกันฟังอยู่ที่นั่น มีบรรดาสังฆราชอยู่หลายองค์ และทุกคนรู้สึกประทับใจและพอใจที่ชาวสยามผู้นี้ได้แสดงให้เห็น

หลังจากที่ราชอาณาจักรสยามได้ก่อตั้งขึ้นที่กรุงเทพฯ ในปีค.ศ.1767 คณะมิชชันนารีฝรั่งเศสลงมือทำงานทางการศึกษาในเมืองหลวงใหม่ จากบันทึกของคณะมิชชันนารีได้กล่าวว่า มีโรงเรียนเปิดที่ซางตาครูสในปี ค.ศ.1769 ที่วัดกลับปีหว่าในปี ค.ศ.1772 ที่วัดอัสสัมชัญในปี ค.ศ.1785 และที่เซนต์ฟรังซิสสามเสนในปี ค.ศ.1834 จากรายงานประจำปีของมิสซังคาทอลิกในปี ค.ศ.1908 กล่าวได้ว่า มีโรงเรียนคาทอลิกประมาณ 50 โรงเรียน และมีนักเรียนรวม 4,000 คน

จากการประชุมสมัชชาแห่งชาติของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในปี ค.ศ. 1979 สภาการศึกษาคาทอลิก ได้มีประชามติยอมรับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกที่ทำไว้ในปีค.ศ.1969 ที่ว่าโรงเรียนคาทอลิกอุทิศตนเพื่อพัฒนาการเรียนทุกมิติตามหลักของคริสต์

ศาสนาด้วยเหตุนี้โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยจึงรับทั้งนักเรียนคาทอลิกนักเรียนศาสนาอื่นในการศึกษาเน้นการช่วยให้มีการพัฒนาความสามารถในการคิดด้วยตนเองและการพัฒนาทางด้าน การตัดสินใจ การริเริ่มเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม ค่อยๆ เพิ่มทีละเล็กละน้อย โดยเฉพาะในบรรดาศิษย์เก่าทั้งหลาย มาตรการชี้แนะผู้ที่เป็นคาทอลิก และผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ชี้ให้เห็นโรงเรียนคาทอลิกทุกโรงเรียนจึงควรที่จะชวนชวนย ด่อวัตถุประสงค์รวมนี้ โดยที่แต่ละโรงเรียนก็มีจุดเด่นของตน

ขณะนี้เวลาล่วงมา 42 ปีแล้ว หลังจากที่สภาพระสังฆราชแห่งประเทศไทยได้อนุมัติและแต่งตั้งสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ขณะนี้สภาการศึกษา มีทั้ง อาชีวศึกษ มัธยม ประถม อนุบาล ซึ่งมีประมาณ 295 แห่งใน 10 สังฆมณฑล ในจำนวนทั้งหมด 295 โรงเรียนนั้นเป็นโรงเรียนของสังฆมณฑล 129 โรงเรียนคณะนักบวช 91 โรงเรียนที่เหลืออีก 75 โรงเรียนของฆราวาส มีครู 21,082 คน และนักเรียน 409,805 คน มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ดำเนินงานโดยฆราวาส ทั้งสองแห่งนี้มีนักศึกษารวม 25,000 คน และอาจารย์ 1,500 คน นอกจากนี้ยังมีวิทยาลัยอีก 2 แห่งคือวิทยาลัยแสงธรรม วิทยาลัยเซนต์หลุยส์พยาบาลดำเนินการ โดยสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1.2 ประเภทของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกโรงเรียนเอกชนคาทอลิกมุ่งมันจัดการศึกษาหลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา ให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคมโดยมีองค์ประกอบรับผิดชอบของ (ประทีป ม. โกมลมาศ 2539, หน้า 89-91) ได้แบ่งไว้ 3 ประเภทดังนี้

1.2.1 โรงเรียนเอกชนคาทอลิกของสังฆมณฑล ปัจจุบันมี 10 สังฆมณฑล คือ สังฆมณฑลกรุงเทพฯ สังฆมณฑลจันทบุรี สังฆมณฑลเชียงใหม่ สังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง สังฆมณฑลนครราชสีมา สังฆมณฑลราชบุรี สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี สังฆมณฑลอุดรธานี สังฆมณฑลนครสวรรค์ และสังฆมณฑลอุบลราชธานี ดำเนินการบริหารภายใต้อำนาจการของพระสังฆ

1.2.2 โรงเรียนของคณะนักบวชชาย และคณะนักบวชหญิง ซึ่งในปัจจุบันนี้คณะนักบวชชายทำงานด้านการศึกษา 5 คณะ คือ คณะซาเลเซียน คณะลอยแผลดักดีสิทธิ์ คณะพระมหาไถ่ คณะเซนต์คาเบียล คณะลาซาล ส่วนคณะนักบวชหญิงที่มีอีก 12 คณะ คือ คณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต คณะซิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ คณะพระกุมารเยซู คณะพระหฤทัยแห่งกรุงเทพฯ คณะศรีซุมพาบาล คณะลาซาล คณะผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมล คณะรักกางเขนแห่งอุบล คณะรักกางเขนจันทบุรี คณะพระราชนิมาเรียนิรมล และคณะรักกางเขนแห่งท่าแร่

1.2.3 โรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก เช่น โรงเรียนเซนต์จอห์น โรงเรียนที่อยู่ในเครือสื่อสารมวลชนพิทยา โรงเรียนเพ็ญสมิทธิกรวิทยานุสรณ์

1.3 วิสัยทัศน์ของการศึกษาคาทอลิก (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, 2545, หน้า 42-50) บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ตามหลักคริสต์ธรรม

1.3.1 บุคคลแห่งการเรียนรู้ คือบุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์มาพิจารณา ไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน

ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร ครู นักเรียน ติดต่อสื่อสารกันในบรรยากาศ ของความไว้วางใจกัน มีการแบ่งปันความรู้และแก้ไขปัญหาต่างหน้า สิ่งสำคัญ คือการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

1.3.2 ชุมชนที่รักและเอื้ออาทรโรงเรียนคือกลุ่มคนที่ผูกพันกันด้วยความคิดและอุดมคติ ชุมชนโรงเรียนคาทอลิก ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า นักเรียนสะท้อนความเป็นประชากร ของพระเจ้าโดยการถือปฏิบัติ ให้ความเคารพและเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

1.3.3 มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ เรื่องของคุณธรรม และความรู้ เป็นการหล่อหลอมบุคคล อย่างเป็นองค์รวม ในมิติบุคคล ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์หมายถึง มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านจิตวิญญาณ สติปัญญา อารมณ์ และร่างกาย ในมิติสังคม ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์ที่รับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม กล่าวคือเป็นคนเพื่อคนอื่น

1.4 พันธกิจสถาบันการศึกษาคาทอลิก

1.4.1 จัดการศึกษาที่ส่งเสริมคุณธรรม ความรู้ โดยให้ผู้เรียนมีความสุข

1.4.2 จัดกระบวนการศึกษาการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4.3 ให้ผู้ยากไร้ ด้อยโอกาส เข้ารับการศึกษาตามความเหมาะสม

1.4.4 ให้การอภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณค่าชีวิตครอบครัว

1.4.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด สถานศึกษา และชุมชน

1.4.6 ส่งเสริมบรรยากาศการเสวนา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

1.4.7 เชื่อมโยงความรู้ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

1.4.8 เป็นประจักษ์พยานถึงความเป็นมนุษย์ด้วยชีวิตเป็นรูปธรรม

1.4.9 จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสร้างสังคม มีความยุติธรรมและสันติ

1.5 นโยบายบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชนคาทอลิกในประเทศไทย

สถาบันคาทอลิกมุ่งเน้น พัฒนาคนในทุกมิติ (Holistic) ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรับใช้ สังคมและประเทศชาติอย่างจริงจัง มีนโยบายดังต่อไปนี้

1.5.1 ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาคาทอลิกต่อสังคม

1) เสริมสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมเสรีภาพ และมีความระบอบผิดชอบ แบบพระวรสารในสถาบัน

2) เปิดโอกาสให้เด็ก และเยาวชนรู้จักรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3) เน้นการปลูกฝัง ค่านิยมการเคารพในสิทธิของกันและกัน การฝึก กำลังทำความดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัย

1.5.2 ความรับผิดชอบของสถาบัน การศึกษาคาทอลิกต่อพระศาสนจักรและ ศาสนาอื่น

1) อบรมเยาวชนให้มีความเลื่อมใสต่อพระศาสนจักรและศาสนาอื่น

2) อบรมเยาวชนทุกศาสนาให้มีทัศนคติ ที่เห็นอกเห็นใจกันและกัน

3) นำวัฒนธรรมของชาติ มาบูรณาการใช้ในการประกอบและปฏิบัติ

ศาสนกิจ เพื่อส่งเสริมคุณค่าของศาสนา

4) ฟังตระหนัก ถือเป็นหน้าที่สำคัญ ในการอบรมเยาวชนคาทอลิก

1.5.3 ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบันการศึกษาคาทอลิก

1) ฟังคำนึงถึงความต้องการของโลกสมัยปัจจุบัน

2) ฟังใช้อุปกรณ์ ทักษะ ในการสอนตามหลักการใหม่ๆ ที่ค้นพบใน สมัยปัจจุบัน

3) ฟังให้คณะครู อาจารย์มีความรับผิดชอบ ในการวางนโยบายและ การบริหารสถาบัน

4) ฟังสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนที่ขัดสน ผู้ที่ไม่ได้รับความ อบอุ่นจากครอบครัว

5) ฟังร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับบิดา มารดา และผู้ปกครองในการอบรม เด็กและเยาวชน

2. การจัดการศึกษาของสังฆมณฑลนครราชสีมา

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในประเทศไทยซึ่งได้จัดแบ่งออกเป็น 10 สังฆมณฑล คือ 1) สังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) สังฆมณฑลจันทบุรี 3) สังฆมณฑลเชียงใหม่ 4) สังฆมณฑลอุดรธานี 5) สังฆมณฑลนครสวรรค์ 6) สังฆมณฑลราชบุรี 7) สังฆมณฑลอุบลราชธานี 8) สังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง 9) สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี 10) สังฆมณฑลนครราชสีมา โรงเรียนที่มี พื้นที่อยู่ในเขตใด ก็จะถูกจัดในสังฆมณฑลนั้น การดำเนินการบริหารภายใต้การอำนวยการของ พระสงฆ์ สังฆมณฑลนั้น มีภารกิจดูแลและพัฒนาสังฆมณฑลนครราชสีมาเป็นเขตการปกครอง

1 ใน 10 เขตการปกครองมีภารกิจ คือดูแลและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ทั้งฝ่ายกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมีโรงพยาบาล โบสถ์และโรงเรียน เป็นเครื่องมือ สำหรับการจัดการศึกษา ของสังฆมณฑลนครราชสีมาซึ่ง (มีเรียม กิจเจริญ และคนอื่นๆ , 2545, หน้า 93 - 96) กล่าวถึง รายละเอียดดังนี้

ตามหลักฐานที่เชื่อถือได้ กลุ่มคริสต์ชนนครราชสีมาถือกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ.1905 ก่อนนั้นไม่มีคริสต์ชนคนใดปรากฏเป็นที่รู้จักในเขตเมืองนครราชสีมา ผู้ที่บุกเบิกงานแพร่ธรรม และก่อตั้งพระศาสนจักรขึ้นในเขตนครราชสีมาก็คือ สงฆ์คณะมิสซังต่างประเทศแห่งปารีส สงฆ์ องค์แรกที่มาประจำคือ คุณพ่อเอส กอฟฟอง ตามทะเบียนล้างบาปวัดนครราชสีมาบันทึกไว้ว่า มีการประกอบพิธีศีลล้างบาปแก่คริสต์ชนคนแรก เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน ค.ศ.1905 และต่อมาก็มี จำนวนคริสต์ชนเพิ่มขึ้นเป็น 20 คน ในปี ค.ศ.1908 มีคาทอลิก 36 คน

ต่อมาในปี 1910 คุณพ่อรองเดล ได้มาอยู่ประจำ ที่วัดนครราชสีมา แทนคุณพ่อ เอส กอฟฟอง ความมอสุหะหมากบั้นต้องงานแพร่ธรรมได้ผลักดันให้คุณพ่อทำงานด้วยความมานะ เพื่อบุกเบิกงานแพร่ธรรม ทำให้กลุ่มคริสต์ชนเติบโตขึ้น จำนวนคริสต์ชนเพิ่มขึ้นตามลำดับใน ปี 1912 มีคาทอลิก 42 คน คุณพ่อได้สร้างโรงสวด (อาสนวิหารแม่พระประจักษ์ที่เมืองลูร์ดในปัจจุบัน) ซึ่งต่อมาได้เป็นที่ตั้งโรงเรียนมารีย์วิทยา ท่านได้ทำงานอย่างหนักทั้งๆ ที่สุขภาพไม่ค่อยสมบูรณ์นักและได้ถึงแก่กรรมบนเส้นทางรถไฟสายกรุงเทพฯ-นครราชสีมาในปี ค.ศ.1927

ในขณะที่คุณพ่อประจำอยู่ที่วัดนครราชสีมา มีพระสงฆ์อื่นๆ มาช่วยเป็นช่วงๆ อาทิ คุณพ่อไบเล และคุณพ่อเอส เตว็ง ต่อมาปี ค.ศ.1927 คุณพ่อเบอนัว นิโกเลา ย้ายมาแทน อยู่ได้ ประมาณปีเศษ ก็ย้ายไปที่อื่น คุณพ่อโทมา (พระสงฆ์ไทย) มารับหน้าที่แทนและอยู่ประจำจนถึง ค.ศ.1934

คุณพ่ออัมโรซิโอได้รับหน้าที่แทนจนถึงปี ค.ศ.1936 และในปี ค.ศ.1937 คุณพ่อ เบอรัว นิโกเลา ก็กลับมากำประจำอีกครั้ง ในช่วงต่อมาพระสงฆ์ที่มาประจำอยู่หรือมาช่วยชั่วคราวดังนี้ ปี ค.ศ.1939 -1940 คุณพ่อเลโอนาร์โด (พระสงฆ์ไทย) ปี ค.ศ.1941 -1942 คุณพ่อ ลาร์เก ปี ค.ศ.1943 -1944 คุณพ่อเดอซังปี ปีค.ศ.1945 -1947 คุณพ่อฟิจิตร กฤษณา ปี ค.ศ. 1949-1954 คุณพ่อซีริล หัวใจ

ช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง (1938-1945) กลุ่มคริสต์ชนชาวโคราชต้อง ระวังระส่าย หลบภัยไปตามเขตนอกเมืองหรือตามบ้านนอกทะเลเบียดต่างๆ ของวัดตั้งแต่ปี ค.ศ.1934-1945 ได้สูญหายไป

วันที่ 22 มีนาคม ค.ศ.1965 มิสซังนครราชสีมา ได้แยกออกจากมิสซังอุบลราชธานี รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์ มีพระคุณเจ้าอาแลง ว่างาแวร์ เป็น สังฆราชองค์แรกที่ได้มาบุกเบิก และรับการอภิเษกที่อาสนวิหารอัสสัมชัญกรุงเทพฯ โดย พระสังฆราช เกลาดิโอส บาเย เมื่อวันที่ 12 เมษายน 1965

วันที่ 18 ธันวาคม ค.ศ. 1965 มิสซังนครราชสีมาได้รับสถาปนาขึ้น เป็นสังฆมณฑล พระคุณเจ้าฟเยาวิ มณีทรัพย์ เป็นมุขนายกเขตสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยรับการอภิเษกเป็นสังฆราช เมื่อวันที่ 3 กันยายน ค.ศ. 1977

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2007 ได้สถาปนา พระคุณเจ้ายอแซฟชูศักดิ์ สิริสุทธิ เป็นประมุขนายกเขตสังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นสังฆราชคนปัจจุบัน

การจัดการศึกษาของสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจร่วมกัน ถือปฏิบัติไปในทางเดียวกันของสังฆมณฑลนครราชสีมา มีดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ของสังฆมณฑลนครราชสีมา

คริสตชนคาทอลิกทุกคน ในสังฆมณฑลนครราชสีมาเจริญชีวิตด้วยความเชื่อ ร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันใน เรื่องความรัก ความสามัคคี แสวงหา ติดตาม และประกาศ พระเยซูคริสต์เจ้า

2.2 พันธกิจ

คริสตชนคาทอลิกในสังฆมณฑลนครราชสีมามุ่งอุทิศตน เพื่อฟื้นฟูชีวิตให้สนิทกับพระเยซูคริสต์เจ้า เสริมสร้างความรัก ความยุติธรรม และสันติ โดยอาศัยภาวนาพระวาจา และศีลศักดิ์สิทธิ์ มุ่งสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนพี่น้อง ด้วยการร่วมมือ แบ่งปันเสวนากับผู้มีความเชื่ออันแสวงหาและเปิดใจรับคุณค่าพระอาณาจักรที่มีอยู่ใน ศาสนาและวัฒนธรรมร่วมใจประกาศพระเยซูคริสต์เจ้า โดยการเป็นพยานด้วยชีวิต รักและรับใช้ปวงชนทุกคนโดยเน้นผู้ยากไร้

2.3 วิสัยทัศน์ฝ่ายการศึกษาคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา

โรงเรียนเอกชนในเครือสังฆมณฑล เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีครบสมบูรณ์ทุกด้านเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและครอบครัว พร้อมทั้งจะร่วมมืออย่างสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติ ด้วยหลักธรรมศาสนา

2.4 พันธกิจฝ่ายการศึกษา

เร่งรัดและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนและผู้สอนให้มีบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้ออาทร

ส่งเสริมให้โรงเรียนมีมาตรฐานการศึกษาโดยใช้ระบบประกันคุณภาพภายใน และการยกระดับมาตรฐานการศึกษา

พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้มีความสำคัญแก่ผู้เรียนโดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชน ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน การจัดการศึกษาเน้นการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

2.5 การอภิบาลและการแพร่ธรรมในโรงเรียน

ส่งเสริมงานอภิบาล และงานแพร่ธรรมทั้งในและนอกโรงเรียนโดยกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับแนวทางอภิบาลของคณะกรรมการคาทอลิกเพื่อการศึกษา

ส่งเสริมให้มีการสอนศาสนาธรรม โดยวิเคราะห์หลักสูตร และแผนการสอนที่นำไปใช้ สำหรับเด็กในโรงเรียนทุกระดับชั้น

ส่งเสริมให้มีการตั้งกลุ่มหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาด้านจิตใจของนักเรียนตามจิตตารมณ์พระวรสาร ตามหลักธรรมของศาสนาต่างๆ และส่งเสริมศาสนสัมพันธ์ในโรงเรียน จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลน

2.6 บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สนับสนุนให้โรงเรียนของสังฆมณฑล จัดตั้งทีมงานอภิบาลในโรงเรียนโดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ชัดเจน

ส่งเสริมการเตรียมบุคลากร ครูคำสอนในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และจัดอบรมต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอ และเหมาะสมกับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.7 การประสานงาน

จัดให้มีการประสานงานร่วมมือ และช่วยเหลือกันอย่างจริงจังด้านงานอภิบาล และแพร่ธรรมของทุกโรงเรียนในสังฆมณฑล

ให้ทุกโรงเรียนร่วมมือสนับสนุน งานอภิบาล และการแพร่ธรรมในด้านโรงเรียนด้านทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม

ประสานความร่วมมือในระดับสังฆมณฑลทั้ง 4 สังฆมณฑลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.8 โรงเรียนในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

สังฆมณฑลนครราชสีมาประกอบด้วยพื้นที่ 3 จังหวัดคือ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ การจัดการศึกษาโดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 10 โรงเรียนมีผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร การศึกษา ของสังฆมณฑลเป็นผู้ดูแล ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่ง เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนของตน ตามรายละเอียดของ (ประยูร นามวงศ์, และคนอื่นๆ 2545, หน้า 80-87) และสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ประเทศไทย (2545, หน้า 274) ดังต่อไปนี้

2.8.1 โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์ อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมาได้ทำการก่อตั้งโดยบาทหลวงอันโต นีโอ เดซัง มิซซันนารี ซึ่งเป็นชาวฝรั่งเศส ได้ทำการเปิดการเรียนการสอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ.1984 (พ.ศ.2527) โดยบาทหลวงอันโต นีโอ เดซัง เป็นผู้จัดการ และนายชานาญ ศรีหาพล เป็นครูใหญ่

ปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) ได้ขยายการจัดให้การเรียนการสอน ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีนักเรียน 1,100 คน โดยมีบาทหลวงสมชัย พงศ์ศิริพัฒน์ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์อุตร อาษาสุข คณะรักไม้กางเขนแห่งอัครราชธานี เป็นครูใหญ่

ปัจจุบันปี ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,446 ผู้บริหาร และครูรวมทั้งสิ้น 49 คน โดยมีบาทหลวงประสิทธิ์ ไหม่เพียรวงศ์เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์อุดม สว่างวงศ์ คณะรักไม้กางเขนแห่งอัครราชธานีเป็นครูใหญ่

2.8.2 โรงเรียนมารีย์วิทยา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยบาทหลวงมารีอุส หลุยส์ เบร์ย์ เดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.1956 (พ.ศ.2499) 7 เมษายน ค.ศ.1956 (พ.ศ.2499) กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติให้เปิดทำการสอนได้

ในปีค.ศ.1956 (พ.ศ.2499) มีคณะครูทำการสอนเพียง 6 คน มีการเรียนการสอนตั้งแต่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 มีนักเรียนทั้งสิ้น 210 คน โดยมีเซอร์โยเซฟ อันนา ดำรงตำแหน่งอธิการิณีคนแรก และเซอร์อัลฟองซ์ เดอ แซงปีแยร์ สะอาด วรศิลป์ ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ และครูใหญ่

ในปี ค.ศ.1981 (พ.ศ.2524) เป็นปีที่ครบ 25 ปี ของการก่อตั้ง พระคุณเจ้าออาทิม พเยาว์ มณีทรัพย์ ได้ประกอบพิธีเสกและเปิด อาคารเซนต์โยเซฟ สอนร่วมพฤกษา และสนามกีฬามารีย์รักษ์

ในปีค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียน 4,865 คน บาทหลวงสุรินทร์ ประสมผล เป็นผู้จัดการ และเซอร์ ของ บัปติสต์ กาญจนนา สดุดประเสริฐ เป็นครูใหญ่

ปัจจุบันปี ค.ศ. 2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 5,784 คนมีผู้บริหาร ครูรวมทั้งสิ้น 237 คน โดยมีบาทหลวงสุรินทร์ ประสมผล เป็นผู้จัดการ และเซอร์ สกอลัสติก วิภาดา สันฐิติ คณะเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต เป็นครูใหญ่

2.8.3 โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาก่อตั้งโดยบาทหลวงมารีอุส หลุยส์ เบร์ย์ เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม ค.ศ.1959 (พ.ศ.2502)

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 410 คน โดยมีบาทหลวงสมพร มุ่งกิจ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์วิภาพร คำผา คณะรักไม้กางเขนแห่งอัครราชธานี เป็นครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549)เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 437 คน มีผู้บริหาร และครูรวมทั้งสิ้น 19 คน โดยมีบาทหลวงเปรมปรี วาปีโส เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์ ปิยรัตน์ ศรีหาพล เป็นครูใหญ่

2.8.4 โรงเรียนมารดาวนารักษ์ อำเภอประคำ จังหวัดบุรีรัมย์

ก่อตั้งโดยบาทหลวงเรอเน ลามูเรอ มิซซันนารี ชาวฝรั่งเศส วันที่ 17 พฤษภาคม ค.ศ.1906 (พ.ศ.2503) มีนายศึก ประทุมตรี เป็นผู้รับใบอนุญาต และนายธวัชชัย เหล่าชุมพล เป็นผู้จัดการ นายบุญถึง ศรีสุระ เป็นครูใหญ่

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีจำนวนนักเรียน 1,100 คน โดยมีบาทหลวงประสิทธิ์ ใหม่เพียรวงศ์ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์ ลอ อับบอง คณะรักไม้กางเขน แห่งอบลราชธานี เป็นครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 895 คน มีผู้บริหาร และคณะครูรวมทั้งสิ้น 39 คน โดยมีบาทหลวงประเวช เดชะพิทักษ์ธรรม เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์วันทพันธ์ งามวงศ์ เป็นครูใหญ่

2.8.5 โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ก่อตั้งโดย

บาทหลวงหลุยส์ นิโกลาส มิซซันนารี ชาวฝรั่งเศส เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม ค.ศ.1961 (พ.ศ.2504) โดยมีนายบุญถึง ศรีสุระ เป็นผู้รับใบอนุญาต และนางอุดม ศรีสันติธรรม เป็นครูใหญ่

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545)จำนวนนักเรียน 2,730 คน โดยมีบาทหลวง สมเดช พันธุ์สมบัติ เป็นผู้จัดการและครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,987 คน มีผู้บริหาร และครูรวมจำนวนทั้งสิ้น 142 คน มีบาทหลวงเอกชัย ชินโคตร เป็นผู้จัดการและครูใหญ่

2.8.6 โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ อำเภอนางรองจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีค.ศ.1981

(พ.ศ.2542) บาทหลวงหลุยส์ นิโกลาส มิซซันนารีชาวฝรั่งเศสได้เปิดเป็นสถานรับเลี้ยงเด็ก

ในปี ค.ศ.1984 (พ.ศ.2527) กรมประชาสงเคราะห์แห่งประเทศไทยได้ อนุญาตให้เปิดเป็นสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลประถมศึกษาโดยมี พระคุณเจ้าอากิมเพยาร์ มณีทรัพย์ เป็นเจ้าของ

ในปี ค.ศ.1987 (พ.ศ.2530) พระคุณเจ้าอากิมเพยาร์ มณีทรัพย์ มอบหมายให้บาทหลวงบุญชอบ พงศ์ศิริพัฒน์ ทำการก่อตั้งขึ้น และได้รับใบอนุญาตเมื่อวันที่ 28 มกราคม ค.ศ. 1988 (พ.ศ.2531) โดยมีบาทหลวงบุญชอบ พงศ์ศิริพัฒน์ เป็นผู้จัดการ และนางละมัย โปยประโคน เป็นครูใหญ่

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียนอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 800 คน โดยมีบาทหลวงประเวช เดชะพิทักษ์ธรรมเป็นผู้จัดการ ซิสเตอร์วันทา สิทธิพล คณะรักไม้กางเขนแห่งจันทบุรี เป็นครูใหญ่

ปัจจุบันปี ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,053 คน มีผู้บริหารและครูรวมจำนวน

ทั้งสิ้น 48 คน โดยมีบาทหลวงเจสึว วาปีกัง เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์รุ่งทิพย์ พัฒนภิรมณ์ คณะธิดากางเขน ณ จันทบุรี เป็นครูใหญ่

2.8.7 โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ในปี ค.ศ.1982 (พ.ศ.2525) พระคุณเจ้าอากิมเพยาร์ มณีทรัพย์ มอบให้บาทหลวงวิโรจน์ สมหมาย ดำเนินการก่อสร้าง

ในวันที่ 27 พฤศจิกายน ค.ศ.1982 (พ.ศ.2525) และเปิดทำการเรียนการสอนโดยเชิญซิสเตอร์คณะรักกางเขนมาร่วมบริหาร

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) ได้เปิดทำการเรียนการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และขยายการเรียนการสอนจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษาต่อไป

ปัจจุบัน ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียน 2,160 คน โดยมีบาทหลวงสุข ทรจันทร์ เป็นผู้จัดการ ซิสเตอร์จำนันทน์ ไพรงาม คณะรักกางเขนแห่งจันทบุรีเป็นครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,803 คน มีผู้บริหารและครูรวมทั้งสิ้น 134 คน โดยมีบาทหลวงสมชัย พงษ์ศิริพัฒน์ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์จำนันทน์ ไพรงาม คณะธิดากางเขนแห่งจันทบุรีเป็นครูใหญ่

2.8.8 โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ในปี ค.ศ.1986 (พ.ศ.2529) พระคุณเจ้าอากิมเพยาร์ มณีทรัพย์มอบหมายให้ คุณพ่อสมชัย พงษ์ศิริพัฒน์ ดำเนินการก่อสร้างจนแล้วเสร็จ และเชิญซิสเตอร์พระคุณเจ้าคณะพระกุมารเยซูมาร่วมบริหาร

ในปีค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียนระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,100 คน โดยมีบาทหลวงเจสึว วาปีกัง เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์กิลแบร์ตาเจริญศรี ทองอินทร์ คณะพระแม่มารีย์เป็นครูใหญ่

ปัจจุบันปี ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,575 คน มีผู้บริหารและครูรวมทั้งสิ้น 71 คน โดยมีบาทหลวงสุข ทรจันทร์ เป็นผู้จัดการ และซิสเตอร์เจริญศรี ทองอินทร์ คณะธิดาพระราชนิมาเรียม นිරมล เป็นครูใหญ่

2.8.9 โรงเรียนมารีย์รักษ์ อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมาในปีค.ศ.1996 (พ.ศ.2539) พระคุณเจ้าอากิม เพยาร์ มณีทรัพย์ มอบหมายให้บาทหลวงประยูร นามวงศ์เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง

ในปี ค.ศ.1997 (พ.ศ.2540) เปิดทำการเรียนการสอนโดยมีพระคุณเจ้าอากิม เพยาร์ มณีทรัพย์ เป็นผู้รับใบอนุญาต บาทหลวงประยูร นามวงศ์ เป็นผู้จัดการ และมีซิสเตอร์ไมตรี สมจันทร์ เป็นครูใหญ่

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียนจำนวน 1,378 คน โดยมีบาทหลวงประยูร นามวงศ์ เป็นผู้จัดการ และนายวิระ ธาราสิงห์ เป็นครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ.2006 (พ.ศ.2549) เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 561 คน มีคณะครูและผู้บริหารรวมจำนวนทั้งสิ้น 33 คน โดนมีบาทหลวงสุรชัย เจริญพงศ์ เป็นผู้จัดการ และนายวิระ ชาราสิงห์ เป็นครูใหญ่

2.8.10 โรงเรียนนารีย์บริหารธุรกิจ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาในเดือนเมษายน ค.ศ.1996 (พ.ศ.2539) พระคุณเจ้าอากิม เพยาร์ มณีทรัพย์ ได้ให้บาทหลวงเอกชัย ชินโคตร รับผิดชอบทำการวิจัยเพื่อการศึกษาความเป็นไปได้ ในการจัดตั้งโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา

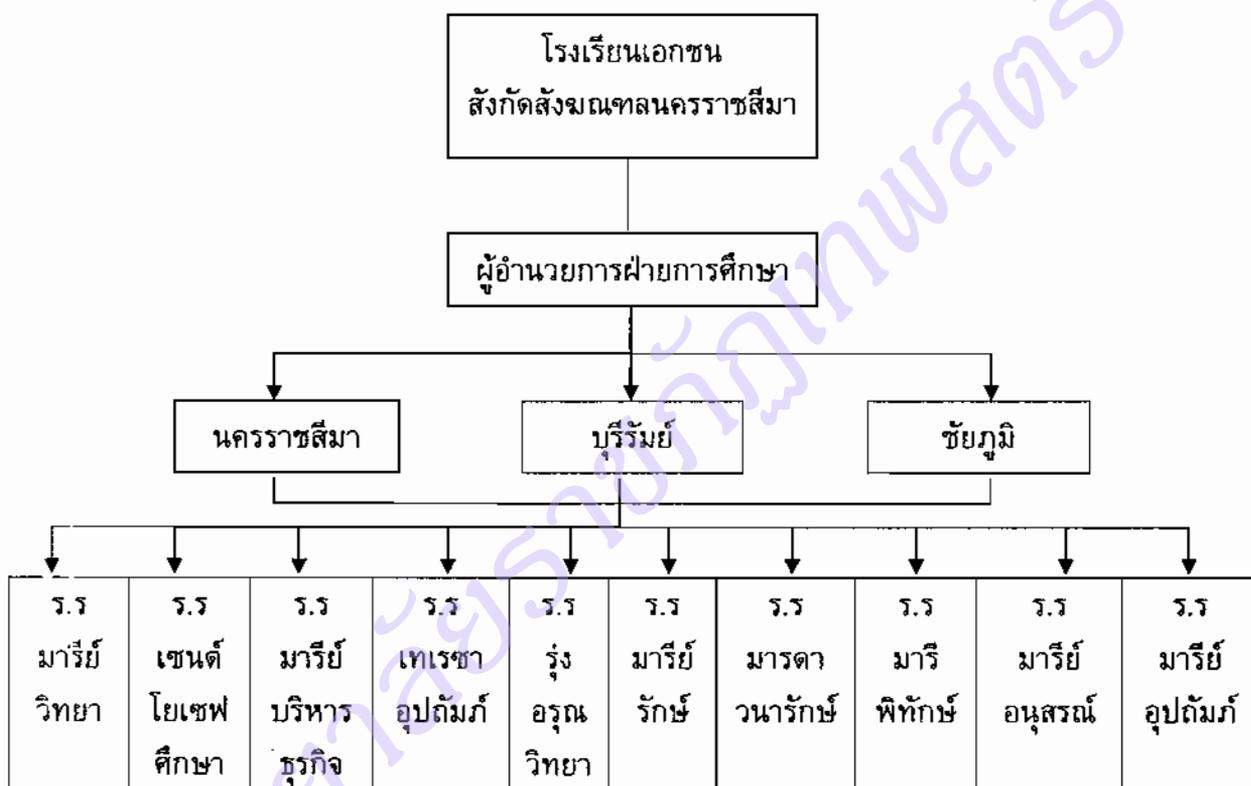
วันที่ 21 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1997 (พ.ศ.2540) พระคุณเจ้าอากิม เพยาร์ มณีทรัพย์ ประธานฝ่ายสงฆ์ได้ประกอบพิธีสถาปนา

วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ.1998 (พ.ศ.2541) ได้เปิดทำการเรียนการสอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีบาทหลวงเอกชัย ชินโคตร เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ และนายวิโรจน์ เพียรรักษา เป็นครูใหญ่

ในปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีนักเรียน/นักศึกษาจำนวน 1,010 คน โดยมีบาทหลวงเอกชัย ชินโคตร เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ และนายเสริม พรหมศรี เป็นครูใหญ่

ปัจจุบัน ค.ศ. .2006 (พ.ศ.2549) ได้เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีนักเรียน นักศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,250 คน มีผู้บริหารและคณะครุรวมจำนวนทั้งสิ้น 53 คน โดยมีบาทหลวงสมเดช พันธุ์สมบัติ เป็นผู้จัดการ และนายเสริม พรหมศรี เป็นครูใหญ่

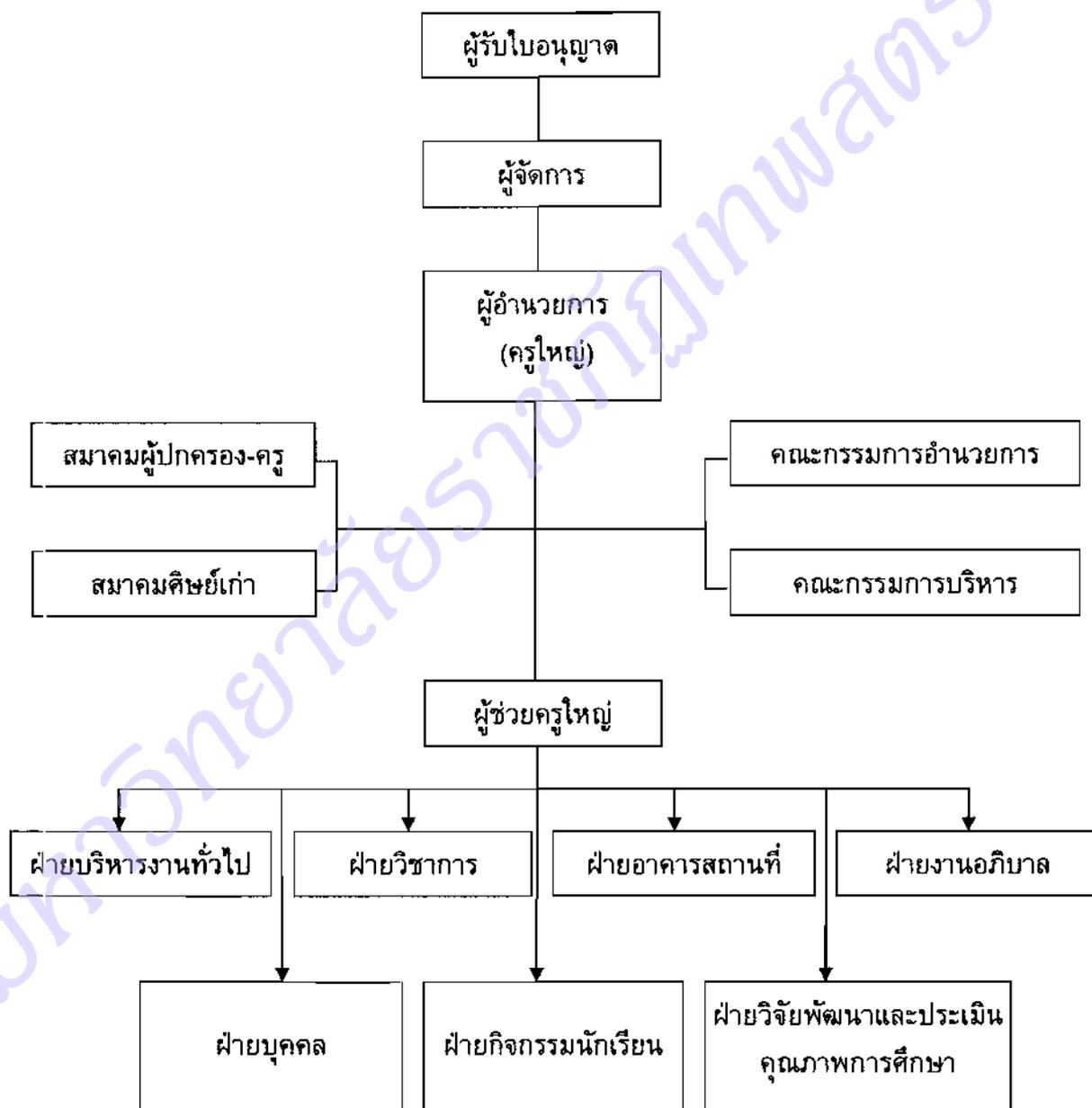
ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ซึ่งดำเนินงานบริหารโดยบาทหลวงและนักบวชคณะต่างๆ เพื่อให้การอบรมสั่งสอนแก่บุตรและธิดาในอำเภอหรือจังหวัดนั้นให้มีโอกาสได้รับการศึกษา มีวิชาความรู้ที่จะนำไปเลี้ยงชีพต่อไปในอนาคต ตลอดจนการประพฤติตนเป็นบุคคลที่ดีของประเทศชาติต่อไป โรงเรียนคาทอลิกได้ถูกก่อตั้งขึ้นมาเป็นเวลานานกว่า400 ปี ซึ่งย่อมเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าโรงเรียนคาทอลิกมีบทบาทในด้านการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนของชาติเป็นอย่างดี ซึ่งมีผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาของสังฆมณฑล เป็นผู้ดูแล มีผู้บริหารโรงเรียน และโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในโรงเรียนของตน ไม่ก้าวก่ายกัน โดยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา ของสังฆมณฑลเป็นผู้ประสานงาน



ภาพ 2 โครงสร้างโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา

3. โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังฆมณฑลนครราชสีมา

ปัจจุบันการศึกษามีการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดการบริหารงานตามขอบข่าย และภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ค, หน้า 32) ประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ส่วนของภาคเอกชนระบุนยังไม่ชัดเจน ทางโรงเรียนเอกชน สังฆมณฑลนครราชสีมา ได้กำหนดโครงสร้างโดยยึดหลัก โรงเรียนภาครัฐเป็นเกณฑ์ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายบุคคล 4) ฝ่ายกิจการนักเรียน 5) ฝ่ายอาคารสถานที่ 6) ฝ่ายวิจัยพัฒนาและประเมินคุณภาพการศึกษา 7) ฝ่ายอภิบาล



ภาพ 3 การบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

1. ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

ผู้นำย่อมมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ แก่สมาชิก การปฏิบัติของผู้นำในการบริหารงาน จะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2541, หน้า 127) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำหมายถึง วิธีการที่ปฏิบัติของผู้บริหารที่มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2543, หน้า 618) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะใช้กำลังทางสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือดลใจ จะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนได้รับความยินยอมจากผู้ตาม

ภูริทัต รัตมีเพชร (2543, หน้า 17) ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้มีพลังชี้นำทั้งนี้เพราะผู้นำทุกคนต่างก็หวังที่จะให้ภารกิจของงานประสบความสำเร็จ ความสำเร็จอาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถ้าผู้นำคนนั้นรู้จักวิธีการทำตัวให้เป็นบุคคลที่มีพลังชี้นำในชีวิตของคนอื่นได้

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 20) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษา โดยพฤติกรรมผู้นำแต่ละองค์การ หรือหน่วยงานจะมีลักษณะแตกต่างกันไป ตามบุคลิกภาพของผู้นำหรือสภาพแวดล้อมของสถานการณ์นั้นๆ

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลขณะที่ทำการสั่งการต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สิทธิชัย ฝรั่งทอง (2548, หน้า 1) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำคือ พฤติกรรมคุณลักษณะของคนที่คุณคิดว่า คนที่พูด คนที่ทำอะไรแล้วคนอื่นเชื่อถือ อยากรทำตาม อยากรให้ช่วยเหลือ อยากรให้การสนับสนุน

ริชาร์ด, และแองเกิล (Richards, & Engle, 1986, pp.199 – 215) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลุกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

อิมเมกานต์ (Immegant, 1988, pp.257-259) ให้ความหมาย พฤติกรรมผู้นำว่าเป็น พฤติกรรมของผู้ที่ต้องมีจุดเด่น ในเรื่องของความฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีระดับความสามารถในการทำงานสูงกว่าคนทั่วไป

จาคอบส์ และจากัวส์ (Jacobs, & Jaques, 1990, pp. 281-295) ให้ความหมาย พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง กระบวนการไหลลัด (ทิศทางมีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลพลังชี้นำ มีสติปัญญา ความรู้ ความดีงามเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเชื่อมั่นว่าสามารถคลี่คลายความตึงเครียดลงได้ด้วยสันติวิธีในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

การบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์กรใดก็ตาม ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์กร เพราะสถานศึกษาจะเป็นสิ่งสะท้อนการบริหารงานของผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเป็นการปฏิบัติตนของผู้นำ ต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดและสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่า บุคคลนั้นเป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

เทียน ทองแก้ว (2545, หน้า 36) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ อยู่ที่ความสามารถของผู้นำที่ถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 4) กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่การที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายคุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

ปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์ (2546, หน้า 13) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนวทางการบริหารงาน ที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายให้สำเร็จอย่างเต็มใจ และร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมี 1.) ความรู้ ความสามารถ ทำให้ตนเองมีความน่าเชื่อถือและทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจ 2.) ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ และการวางแผนงานที่ดี 3.) ต้องเข้าใจคน 4.) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2547, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำคือพฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ผู้นำทั้งสองด้านนี้ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

สุริยน เมื่อกสกันธ์ (2548, หน้า 3) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำ คือ คนที่เป็นผู้กำหนดทิศทางไปข้างหน้าให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ติดตามมีความศรัทธาในแนวความคิดนี้ 1.) มีความรู้ 2.) มีความกล้าหาญ 3.) มีความเด็ดขาด 4.) มีความยุติธรรม 5.) มีความเป็นที่เชื่อถือได้ 6.) มีลักษณะท่าทีดี 7.) มีความขยัน อดทน 8.) มีความกระตือรือร้น 9.) มีความซื่อตรง 10.) มีความคิดริเริ่ม 11.) มีความไม่เห็นแก่ตัวและมีความรู้จักตนเองและผู้อื่น

เชวทซ์ (Schwartz, 1980, p. 491) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นลักษณะของผู้ที่มีความสามารถของศิลปะในการบอกชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น

ไซอิน (Schein, 1985, unpage) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ ความสามารถที่ก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อร่วมกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

ดรัท, และพลัส (Drath, & Palus, 1994, unpage) กล่าวว่าความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับงานในหน่วยงาน

ฟินเคลสไตน์, และแฮมบริค (Finkelstein, & Hambrick, 1996, unpage) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึงผู้นำหรือกลุ่มที่ผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์มีมุมมองระยะยาวสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกันทั้งองค์กร

จากนักวิชาการ กล่าวสรุปความสำคัญพฤติกรรมผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานที่ต้องใช้เทคนิค ทักษะการบริหาร แนะนำ กำกับดูแลการทำงาน ตามหลักการบริหารทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การพฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องมือทำนายความอยู่รอด ความสำเร็จขององค์การได้ อาศัยปัจจัยที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำหลายประการเช่นบุคลิกภาพ กลยุทธ์ในการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมผู้นำเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ

3. ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความอยู่รอดขององค์การ เพราะเป็นการแสดงถึงความเจริญเติบโตขององค์การและสามารถพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากยูกิ (Yuki) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้ว มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 29) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันหรือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความวิสัยทัศน์กว้างไกลตลอดจนความรู้ ความสามารถและในการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นนักบริหารในคนๆ เดียวกัน และจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิตติภักดิ์ ยิ่งปัญญาโชค (2544, หน้า 29) กล่าวว่าผู้นำยุคปัจจุบันควรรู้จักการจัดการและมีความสามารถในการเรียนรู้ด้านการบริหารเทคโนโลยี เพื่อให้ทันความอยู่รอดขององค์กร เพราะโลกปัจจุบันเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

ณัฐพล ปัญญาโสภณ (2546, หน้า 59) กล่าวว่าผู้นำยุคปัจจุบันต้องมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง มีทัศนคติเชิงบวก ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ใจกว้าง เสียสละเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้ดีกว่าตนเอง เพื่อมาทำหน้าที่ผู้นำรุ่นใหม่ให้องค์กรการศึกษาและประเทศชาติเจริญยิ่งขึ้น ผู้นำในสถานศึกษาควรรู้จักผ่อนคลายความเครียดด้วยหลักปฏิบัติศาสนา เพื่อจะได้มีสมาธิและปัญญาในการทำงาน

ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ (2546, หน้า 5) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงจะต้องมุ่งสร้างองค์กร คุณภาพนำไปสู่ความเป็นเลิศ และดีที่สุด ลดความผิดพลาดในทุกๆ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงาน บริหารจัดการแนวใหม่ ด้วยหลักการบริหารคุณภาพโดยรวมทั้งองค์กร (TQM) การบริหารคุณภาพมาตรฐานสากล (ISO) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพเป็นหลัก (MBO) แนวทางการวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (BSC)

สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบันควรกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมาย คุณค่าและความเชื่อร่วมกัน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดเป้าหมาย คุณค่าและความเชื่อร่วมกัน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับพนักงานระดับปฏิบัติ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

สุมาณี ไพศาลเวชกรรม (2546, หน้า 72) กล่าวว่าลักษณะพฤติกรรมผู้นำยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ควรให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนมุมมองการณ์ไกล ทำทนายสิ่งเดิมๆ มุ่งทำในสิ่งถูกต้อง คำนี้ถึงพื้นฐานความเป็นมนุษย์ คุณค่าและใส่ใจในเรื่องของอารมณ์ มีจริยธรรม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีจุดยืนในการบริหารจัดการ คิดเป็น ทำเป็น ซื่อสัตย์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก มีความกล้าหาญ ที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อประโยชน์ของสังคมและองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในยุคปัจจุบัน จะต้องมีความพฤติกรรมผู้นำในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มองอนาคตไกล และใช้กลยุทธ์ในการบริหาร

องค์การของคนให้ไปสู่เป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพแก่องค์การ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบันที่กล่าวมา จะมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของยูคัล (Yukl) ที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

มีผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมผู้นำดังต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories of Leadership) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ในระหว่างครึ่งแรกของศตวรรษที่ 12 มีการศึกษาวิธีการต่างๆ ได้คาดคะเนประสิทธิผลของผู้นำโดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัวเช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ (ความสูง และรูปร่างลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไป ฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งที่สำคัญ และมีลักษณะเด่น มีการให้ข้อสังเกตว่า คุณลักษณะของผู้นำจะไม่เท่ากันในทุกสถานการณ์ มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา และค้นพบคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ

4.1.1 ความมีพลังและทะเยอทะยาน

4.1.2 ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น

4.1.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ

4.1.4 ความเชื่อมั่นตนเอง

4.1.5 ความเฉลียวฉลาด

4.1.6 ความรอบรู้ในงาน (ตีววรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ , 2539, หน้า 268)

4.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เซและบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982, pp. 103-104) แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ (situation approach) พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออก เกี่ยวกับบุคลิกภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำมี 2 ด้าน ดังนี้

4.2.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration structure) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกถึงด้วยความรู้สึกชอบ รัก เกลียด ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือรายบุคคล

4.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย ตามแผนงาน การติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินการให้

สำเร็จลุล่วง ในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคล ในลักษณะการแบ่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ (กมล ศิริสง, 2545, หน้า 13)

4.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์: โมเดล วรูม – เย็ตตัน – จาโก (Vroom Yetton-Jago) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจที่เป็นแบบอย่างวิธีการที่ปัจจัยเชิงสถานการณ์ มีผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วม ของพนักงานในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจะใช้หลักทางเลือกการตัดสินใจ ซึ่ง Vroom และ Jago ได้พัฒนาทางเลือกการตัดสินใจ เพื่อช่วยผู้บริหารพิจารณาปัญหาต่างๆ ได้กว้างขวาง ขึ้นปัจจัยสถานการณ์ 4 แบบซึ่งมีผลกระทบต่อตัดสินใจ ได้แก่

4.3.1 คุณภาพการตัดสินใจ (decision quality) มีการคำนึงถึงคุณภาพด้านเทคนิคในการตัดสินใจซึ่งอาจจะสำคัญหรือไม่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4.3.2 การยอมรับการตัดสินใจ (decision acceptance) พนักงานพร้อมที่จะยอมรับการตัดสินใจ และยอมรับการปฏิบัติการ เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ

4.3.3 ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา (concern for employee development) หมายถึง ความสนใจของผู้บริหาร ในการช่วยปรับปรุงพนักงาน ในด้านเทคนิคและทักษะการตัดสินใจ เป็นการให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ทำให้เกิดทักษะเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น โดยเกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ ในกระบวนการตัดสินใจ

4.3.4 การเกี่ยวข้องกับเวลา (concern for time) เป็นปัจจัยในสถานการณ์ซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ บางครั้งจะมีข้อขัดแย้งด้านเวลา และผู้บริหารต้องแก้ปัญหาเมื่อสถานการณ์เกี่ยวข้องกับกำหนดการที่สำคัญ

4.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษของเฮาส์ (House's charismatic leadership theory)

ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ เฮาส์ (House, 1971 อ้างถึงใน สมิธ สัจฉกร, ม.ป.ป., หน้า 304) อธิบายว่า ผู้นำโดยเสน่ห์ คือบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ในการทำให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าผลงานปกติที่ควรเป็น ทั้งนี้ เกิดจากได้รับความร่วมมือเป็นพิเศษจากผู้ตาม เพราะผู้ตามโดยเสน่ห์ มีความเชื่อว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำ คือ สิ่งที่ต้องการ จึงทำให้ยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัย พร้อมทั้งจะฟังอย่างเต็มใจ มีความรัก ความผูกพันต่อผู้นำมีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง โดยสรุปความเสน่ห์ที่เกิดขึ้นต่อตัวผู้นำนั้นจะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมผู้ตามแสดงออกเป็นตัวบ่งชี้ 9 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้ตามแสดงความมั่นใจว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ผู้ตามจะมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
- 3) ผู้ตามจะแสดงการยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใดๆ

- 4) ผู้ตามจะแสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
- 5) ผู้ตามเต็มใจเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
- 6) ผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ
- 7) ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธกิจร่วมกับผู้นำ
- 8) ผู้ตามพยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
- 9) ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ โดยแสดงออกด้วยการให้ความร่วมมือและความมั่นใจว่าตนจะสามารถทำให้เป้าหมายงาน หรือองค์การบรรลุผลได้

4.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยแบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน สมิต สัทธกร, ม.ป.ป., หน้า 328) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำแบบนี้ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดย แบส อธิบายว่าผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการดังนี้

- 1) ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
- 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะแทน
- 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม

4.6 พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยนของคูเนอร์, และเลวิส

คูเนอร์, และเลวิส (Kuhner, & Lawis, 1987, p.469) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ว่ามีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้กันและกัน และต่างก็ได้รับประโยชน์ในการตอบแทนนั้น คือผู้บริหารจะให้อะไรบางอย่าง เพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน จากผลการวิจัยของแบส (Bass) พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำนั้น แบบแลกเปลี่ยนโดยมี 2 องค์ประกอบ คือการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย (Hater, & Bass, 1988, p. 696; Bass, & Avolio, 1990, 19-20)

4.7 พฤติกรรมผู้นำของลิเคอร์ท

ลิเคอร์ท (Likert, 1961, p.7) และเพื่อนร่วมงาน มหาวิทยาลัยแห่งรัฐมิชิแกน ได้ศึกษาแบบของการเป็นผู้นำในกิจการอุตสาหกรรมบริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากทิวเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แล้ว ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนงาน (employee centered leaders) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย

ของการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (production centered leaders) เป็นแบบที่มีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีจูงใจต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

4.8 พฤติกรรมผู้นำของเบลค, และมูตัน

เบลค, และมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p.11) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำ เป็น 2 ด้าน คือ ความเอาใจใส่คนและเอาใจใส่งาน

1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเอาใจใส่คน (concern for people) หมายถึง การเอาใจใส่ทุกซอกทุกซอมนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านสนใจผลผลิต (concern for product) หมายถึง ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน ไม่ชอบมอบหมายงานหรือกระจายอำนาจ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 138)

จากที่ได้กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารต่างสอดคล้องกันว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีพฤติกรรมด้านมุ่งผลผลิตสูงควบคู่กับการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีและทฤษฎีภาวะผู้นำด้านต่างๆ ส่วนใหญ่ต่อมาจะยึดหลักแนวคิดเดียวกันนี้

4.9 พฤติกรรมผู้นำของฟิดเลอร์

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp.26-27) ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (contingency theory) มีหลักการว่าประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหรือองค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ คือบุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะเฉพาะตัว ระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรมอยู่ 2 ด้าน คือ

1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (task-oriented leadership) ถือว่าเป้าหมายสูงสุด คือผลสำเร็จของงาน

2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (relationship-oriented leadership) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้นำ (leadership style) กับสถานการณ์ (situation) ตัวแบบที่ควบคุมสถานการณ์ (situation control) ของฟิดเลอร์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร ดังนี้

2.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือร่วมงาน (leader-member relations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด

2.2) ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึงการมีความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด (กมล ศิริสง, 2545 , หน้า 13)

2.3) อำนาจในตำแหน่ง (position power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัล หรือการลงโทษ กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด (กมล ศิริสง 2545 , หน้า 13)

4.10 พฤติกรรมผู้นำของฮอย, และมิเกล

ฮอย, และมิเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp.407-408) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่าทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (path-goal theory) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1) ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พฤติกรรมเส้นทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดความต้องการ ความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติด้วย แนวทางการทำงานให้ประสบผลสำเร็จการให้รางวัลและการลงโทษต่าง ๆ นำไปสู่ความต้องการและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้พฤติกรรม สร้างความชัดเจนสู่เป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีแรงจูงใจและสร้างความพอใจ

2) พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความสำเร็จเป็นพฤติกรรมส่งเสริมในการปฏิบัติ เป็นเลิศ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งความสำเร็จจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบและควบคุม ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุน เป็นการคำนึงถึง สวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงาน คำนึงถึงความต้องการและความพอใจ พฤติกรรมนี้จะต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป็นอันตราย มีความเครียดและสับสน ข้อเสนอคือ เมื่อมีความพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียด พฤติกรรมด้านสนับสนุนจะมีข้อจำกัดโดยความพอใจ การจูงใจ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) พฤติกรรมผู้นำที่ยืดค่านิยม เป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมดังกล่าว รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอนาคตที่ดี การใช้พฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์เพื่อนำค่านิยมตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากวิสัยทัศน์อาจกระทบต่อสถานภาพเดิม จึงอาจทำให้ลดความมั่นใจและความภูมิใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยนเกิดขึ้น เมื่อผู้นำแลกเปลี่ยนกับสมาชิก จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเพื่อนกัน จะสัมพันธ์กับความสำเร็จมากกว่าการบริหารอย่างเป็นทางการ จึงมีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาที่มีอิสระในการทำงานและได้รับการส่งเสริมให้

ทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานที่ดีในสถานศึกษา

4.11 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของฮาลปิน

พฤติกรรมผู้นำตามแนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ สเตท (Ohio State University) ฮาลปิน (Halpin, 1966, p. 85) ซึ่งอยู่ในสถาบันวิจัยธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำโครงการวิจัยเพื่อหาข้อเท็จจริงว่าพฤติกรรมหัวหน้างาน จะแสดงให้เห็นเพียงหน้าเดียว โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 ด้านคือ

1) พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความเห็นใจความเป็นกันเองมีความไว้วางใจต่อกัน ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่กลมเกลียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์จะแสดงออกในลักษณะดังนี้

- 1.1) ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
- 1.2) ช่วยเหลืองานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิก
- 1.3) ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย
- 1.4) หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน
- 1.5) ทำงานรวมกลุ่มและสังสรรค์กับคณะครูเสมอ
- 1.6) ดูแลเอาใจใส่ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.7) อธิบายถึงการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
- 1.8) ปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน
- 1.9) ยอมรับความคิดเห็นใหม่
- 1.10) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน
- 1.11) แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
- 1.12) แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
- 1.13) พยายามให้เพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการสนทนา
- 1.14) นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
- 1.15) ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆ ก่อน ดำเนินการ

2) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiation structure) หมายถึงพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่ดี การทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องวิธีการและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ผลงานดี ทั้งคุณภาพและปริมาณงาน มีการกำหนดแบบแผนและวิธีในการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ผู้นำจะแสดงออกในลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1) แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน
- 2.2) นำความคิดใหม่ๆ ไปปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3) ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด
- 2.4) ชมเชยการทำงานของครูสม่ำเสมอ
- 2.5) พุดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่น่าเกรงขาม
- 2.6) มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
- 2.7) ทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
- 2.8) วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้แน่นอน
- 2.9) เป็นการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา
- 2.10) ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน
- 2.11) เน้นให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา
- 2.12) ขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
- 2.13) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวัง ที่มีต่อผู้ร่วมงาน
- 2.14) กำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ

4.12 พฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบอร์น (Burns, 1987, p.4) ได้อธิบายเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ว่าเป็นกระบวนการทั้งผู้นำและผู้ตาม ใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติ และมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น องค์ประกอบของผู้นำเปลี่ยนสภาพมีดังนี้

1) ความเสน่ห์หา (charisma) จากทฤษฎีภาวะผู้นำ โจนเสน่ห์หาของเฮาส์ และมิตเชลล์ (House, & Mitchell, 1977, pp. 81-97) อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าเป็นผู้นำโดยเสน่ห์หามีดังนี้

- 1.1) ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดผู้นำ
- 1.2) ผู้ตามมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
- 1.3) ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย
- 1.4) ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ
- 1.5) ผู้ตามเต็มใจเชื่อฟังผู้นำ
- 1.6) ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจของสถานศึกษา
- 1.7) ผู้ตามมีเป้าหมายสูงในการปฏิบัติงาน
- 1.8) ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้สำเร็จ

2) การดลใจ (inspiration) การดลใจมี ความใกล้ชิดกับความเสนาหา เป็นวิธีการ ที่ผู้บริหาร สามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่าอนาคต ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นวิธีการที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาคด้วยปัญญาเป็นวิธีการอย่างใหม่ ด้วยการกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (individualized consideration) การมุ่งความสัมพันธเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งผลถึงความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

4.1) มุ่งสัมพันธ์แบบเน้นกลุ่ม

4.2) มุ่งสัมพันธ์แบบรายบุคคล

จากทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงพฤติกรรมที่มุ่ง สัมพันธ์กับงาน และคน ขณะเดียวกันจะเน้นการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบัน อธิบายไว้ใน (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 14) ตามแนวคิดของ Yukl, 1988, มาศึกษา เพราะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกับสภาพการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน และสามารถบรรยายบทบาทของผู้นำได้ค่อนข้างชัดเจน และสามารถนำมาใช้ในการประเมินได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวคิดดังกล่าว

5. พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกส์ (Yukl)

มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมผู้นำในปัจจุบันเพราะในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ และได้พัฒนาเป็นกรอบพฤติกรรมผู้นำได้ 3 ประเภท ดังนี้

5.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกส์ (Yukl)

1) พฤติกรรมที่เน้นงาน (task – oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นความชัดเจนในบทบาท การวางแผนและการจัดการ และการกำกับติดตามการดำเนินการในองค์กร เน้นที่ความสำคัญและสำเร็จของงาน ผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงในกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

2) พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (relation – oriented behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา การรับรู้ การให้คำปรึกษาและการบริหารความขัดแย้งจะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่มความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

3) พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (change – oriented behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และตีความเหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น การทำวิสัยทัศน์เป็นที่น่าสนใจ การนำเสนอโครงการใหม่ๆ การผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือกันในการให้การสนับสนุน และการดำเนินการในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพสภาพแวดล้อม การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายหลัก

คุณลักษณะพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกิ (Yuki)

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (task-oriented behaviors) คือคุณลักษณะที่มีการแสดงประพฤติกและการปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผนมีการควบคุมกำกับติดตาม การดำเนินงานตามนโยบายมีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งงาน การควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (relation-oriented behaviors) มีคุณลักษณะของการประพฤติกการปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ให้ความตระหนักคำนึงถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (change-oriented behaviors) มีคุณลักษณะของการกระทำโดยการประพฤติกและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์

ของผลงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำไว้ใน ลักษณะต่างๆ ดังนี้

เสนห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 117) ได้กล่าวถึงแบบพฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้สมาชิก เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไว้ 2 แบบ คือ

1) ผู้นำที่มุ่งงาน เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำจะดำเนินการมอบหมายงาน การ สื่อสารและการประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ เพื่อนร่วมงาน ที่จะเสริมสร้างให้เกิดรูปแบบการจัดองค์กรที่เหมาะสม หาช่องทางในการติดต่อ ทำ ความเข้าใจกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนวิธีการและกระบวนการปฏิบัติงาน

2) ผู้นำที่มุ่งคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความไว้วางใจ การยอมรับนับ ถือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ การสนับสนุนเอาใจใส่ และความสนใจในสวัสดิการของผู้ร่วมงานให้ มีความสุขในการทำงาน

ณัฐพล ปัญญาโสภณ (2546, หน้า 59) กล่าวว่า ผู้นำยุคปัจจุบันต้องมีความเข้าใจ ผู้อื่น และยอมรับในความแตกต่าง มีทัศนคติในเชิงบวก ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถ พัฒนาดตนเองที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เข้าใจสิ่งแวดล้อม มีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน

ศิริพงศ์ พุทธิพันธ์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการ เปลี่ยนแปลงต้องมุ่งสร้างองค์การไปสู่ความเป็นเลิศลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานนำ กระบวนการบริหารมาใช้

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำในยุคปัจจุบันควร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมาย คุณค่าและความเชื่อร่วมกัน มีการกำหนด กลยุทธ์ในการบริหารองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 130-131) กล่าวว่า ผู้นำปัจจุบัน ได้เพิ่มการประสม ประสานระหว่างคุณลักษณะของความรู้ ความสามารถของปัจเจกบุคคล สภาพการณ์ที่ เหมาะสมด้วย ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำแห่งการจัดการ (transactional leader) หมายถึงผู้นำที่จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังโดยให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีความชัดเจนในจุดมุ่งหมาย การทำงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ ต้องการ ให้เข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการและรางวัลที่จะได้รับจากการ ตอบสนองในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) เป็นผู้จูงใจให้คนปฏิบัติงาน เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน เพื่อมุ่ง

การบรรลุความต้องการในระดับสูง มุ่งผลที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภาวะผู้นำแห่งการจัดการ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความสามารถพิเศษ (charisma) คือความสามารถของผู้นำที่ก่อให้เกิดความศรัทธาความภาคภูมิใจและความยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีความรู้ว่าจะอะไรสำคัญและรู้ว่าอะไรก่อให้เกิดความผูกพันกับภารกิจ หรือมีวิสัยทัศน์ในการที่จะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้อื่น ปัจจัยตัวนี้มีความสำคัญกว่าปัจจัยตัวอื่น ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้นำประเภทต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เข้าใจและมองอนาคตด้วยวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ผู้นำประเภทนี้มักใช้อำนาจเชิงอ้างอิง อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยการพยายามชักนำให้ผู้อื่นมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงก้าวหน้าร่วมกันอีกด้วย

2.2 การยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกชน (individual considerations) มีการพัฒนาศักยภาพของคนอื่นใส่ใจต่อความต้องการของแต่ละบุคคลและปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเป็นบุคคลที่มีคุณค่าให้ความสำคัญต่อการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) ที่เกี่ยวข้องกับ การเสนอความคิดให้ผู้อื่นได้คิดทบทวนสิ่งที่ทำอยู่เดิม มีการกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ผู้วิจัยได้สรุปจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำต่างๆ จะเห็นได้ว่าการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในหลายรูปแบบ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ มี 6 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539, หน้า 268)
 - 1.1 ความมีพลังและทะเยอทะยาน
 - 1.2 ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
 - 1.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ
 - 1.4 ความเชื่อมั่นตนเอง
 - 1.5 ความเฉลียวฉลาด
 - 1.6 ความรอบรู้ในงาน
2. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ เฮอร์เช และบลองชาร์ด สรุปได้ว่า มิติการเป็นผู้นำมีอยู่ 2 ด้าน
 - 2.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
 - 2.2 พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ วูม เย็ตตัน จาโก (Wroom-yetton-jago) ปัจจัยสถานการณ์ 4 แบบ ได้แก่
 - 3.1 คุณภาพการตัดสินใจ
 - 3.2 การยอมรับการตัดสินใจ
 - 3.3 ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา
 - 3.4 การเกี่ยวข้องกับเวลา

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษของ เฮาส์ สรุปได้ว่า ความเสนาหาที่เกิดขึ้น สืบเกิดได้จากพฤติกรรมผู้ตามแสดงออกเป็นตัวบ่งชี้ 9 ประการ คือ

- 4.1 ความมั่นใจ ความคิดของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
- 4.2 มีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
- 4.3 การยอมรับผู้นำ
- 4.4 แสดงการให้ความรัก และพึงพอใจต่อผู้นำ
- 4.5 เต็มใจเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม
- 4.6 พยายามเอาแบบอย่างผู้นำ
- 4.7 มีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธะกิจร่วมกับผู้นำ
- 4.8 พยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
- 4.9 มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การให้เป้าหมายงานบรรลุผลได้

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของแบส สรุปได้ว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ 3 ประการ ดังนี้

- 5.1 ผู้นำต้องตระหนักในความสำคัญของผลงาน
- 5.2 โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากยึดผลประโยชน์ของตนเองเป็นของส่วนรวมและหมู่คณะแทน
- 5.3 กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม

6. คูเนออร์, และเลวิส ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนว่า หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาต่างมีอิทธิพล อำนาจประโยชน์ซึ่งกันและกันเป็นการตอบแทน

7. ลีเคอร์ท ได้แบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 7.1 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน
- 7.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต

8. เบลค, และมูตัน ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 8.1 พฤติกรรมผู้นำด้านเอาใจใส่คน
- 8.2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านสนใจผลผลิต

9. พิตเลอร์ ให้แนวคิดพฤติกรรมตามสถานการณ์ 2 ด้าน ดังนี้

- 9.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน
- 9.2 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์

และแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ คือ

- 9.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 9.2.2 ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน
- 9.2.3 อำนาจในตำแหน่ง

10. ฮอย, และมิสเกล ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำเรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายและอธิบายพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้
 - 10.1 พฤติกรรมผู้นำเส้นทางเป้าหมาย
 - 10.2 พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความสำเร็จ
 - 10.3 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุน
 - 10.4 พฤติกรรมผู้นำที่ยึดค่านิยม
 - 10.5 พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยน
11. ฮาลปิน ได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 ด้าน คือ
 - 11.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
 - 11.2 พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
12. เบอร์น ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำเปลี่ยนสภาพ ดังนี้
 - 12.1 ความเสนาหา
 - 12.2 การตั้งใจ
 - 12.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 12.4 การมุ่งสัมพันธ์
13. พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ ยุคส์ ได้พัฒนาเป็นกรอบพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา 3 ประเภท
 - 13.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน
 - 13.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์
 - 13.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าทุกพฤติกรรมมีความเหมาะสม และการสร้างความสมดุลของรูปแบบตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ ยุคส์ (Yuki) นี้จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้นำ การที่บริหารงานจะประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำภายใต้ตามเงื่อนไขในการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน หรือแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดพบว่า พฤติกรรมผู้นำหรือความเป็นผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีบทบาท มีอำนาจหรืออิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานที่สามารถจูงใจ ชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการได้ และการแสดงออกของผู้นำในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามความประสงค์ของตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครู ตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ 3 ประเภท คือพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายความพึงพอใจในงาน

ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการให้ครูทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว ร่วมแรง ร่วมใจกัน ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ดังนั้น การที่จะเข้าใจทัศนคติของครูโดยพิจารณาที่ความพึงพอใจจะช่วยทำให้ผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาสามารถทำกิจกรรมเพื่อสนับสนุนระดับความพึงพอใจของครู เพราะความพึงพอใจของครูนั้นมีผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (บัณฑิต แทนพิทักษ์ 2540, หน้า 31) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, p. 412) ที่กล่าวว่า ตัวชี้วัดประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษานั้นประกอบด้วยคุณภาพของครู และการสอดคล้องกันในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา ความพยายามของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและความพึงพอใจในงานครู ซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานดังนี้

วิชัย แหวนเพชร (2534, หน้า 53) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงเกิดจากความรู้สึก ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540, หน้า 32) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกของปัจเจกบุคคลที่มีต่องานของตนซึ่งเกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น และมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลได้ว่าจะพึงพอใจในงานเพียงใด

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541, หน้า 16) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นภาวะการนึกที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน แล้วได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และความพึงพอใจดังกล่าวจะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543, หน้า 1) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า ความรู้สึก เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจเต็มที่ ยินดี ประทับใจ เห็นด้วย อันมีผลให้ความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง

พิศิษฐ์ ขาวจันทร์ (2546, หน้า 48) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ดีหรือความรู้สึกในทางบวก ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานความรู้สึกนี้ จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในการงาน

มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร

สเตราส์ และเซย์เลส (Strauss and Sayles, 1960, pp. 119-121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhit, 1965, p. 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน คือความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์กร และมีความหมายคล้ายกันว่า ขวัญในการทำงาน โดยขวัญในการทำงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคล ที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gillmer, 1973, pp. 252-253) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ทัศนคติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดขวัญดี ความพอใจจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้อง กับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก

กู๊ด (Good, 1973, p. 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง การลดความเครียดให้น้อยลง หากมีความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดนั้นเกิดจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

ล็อก (Locke, 1976, p. 1342) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะอารมณ์ทางบวกเป็นผลจากการรับรู้ในผลงาน ของบุคคลคนหนึ่ง หรือเป็นประสบการณ์ในงานของบุคคลคนหนึ่ง

เบลนธ์ (Beandt, 1985, p. 379) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับผลจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

ไอแวนเชวิช (Ivancevich, 2001, p. 300) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจกล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ การประเมินทัศนคติว่าชอบ หรือไม่ชอบงานที่ตนทำอยู่ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ เมื่อทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าประสงค์ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ฉะนั้นผู้บริหารที่

จะประสพต่อผลของงาน ต้องคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกให้มาก ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมาก ก็จะมีคามพึงพอใจปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ความพึงพอใจในการทำงานจะน้อย ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการ เพราะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เค้าตั้งใจทำงาน เสียสละ มีความสามัคคี รักพวกพ้อง ความสำเร็จขององค์กรย่อมเกิดได้ไม่ยากนัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน และพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษา ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงต่อไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

วิชชดา หุ่นวิไล (2545, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำเร็จของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้ คือ

- 1.) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- 2.) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy, and Miskel, 2001, p. 303) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจว่า สาเหตุที่ความพึงพอใจในงานได้รับความสนใจมาโดยตลอดนั้น เนื่องมาจากเหตุผล 3 ประการคือ

- 1) การยึดถือประโยชน์เป็นสำคัญ
- 2) การยึดตัวบุคคลเป็นสำคัญ
- 3) การยึดประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ

แนวคิดดังกล่าว สืบเนื่องมาจากข้อเสนอในการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ ที่ทำให้ผู้ทำงานมีความสุขขึ้นและส่งผลถึงผลิตในทางที่ดี ความพึงพอใจจึงมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจตลอดจนความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคล ผลของความพึงพอใจในงาน จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ทั้งต่อปัจเจกบุคคลและองค์กรที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ ระดับความพึงพอใจในงานจะต้องดีงานในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ ความสำคัญของความพึง

พอใจจึงอาจกล่าวได้ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 132) ได้ใช้แนวคิดของดับบลิน (Dubrin, 1992, pp. 85 – 88)

1) เนื่องจากคนมักจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในที่ทำงาน ถ้าที่ทำงานของบุคคลทำให้บุคคลไม่พึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี คนก็จะไม่มีความสุข ซึ่งจะมีผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดีอื่นๆ ตามมา

2) ความพึงพอใจในงานมีผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ คนที่ไม่พึงพอใจจะเป็นผู้ที่มีความเครียดสูง และมีผลกระทบต่ออารมณ์อย่างมาก คนที่มีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีกับงานก็มักจะมีความรู้สึกไม่ดีกับสิ่งอื่นๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง หรือแม้แต่ชีวิตตนเอง

3) ผลผลิตทัศนคติที่มีต่องานมีผลกระทบต่อตรงต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงานจะนำไปสู่ผลที่ออกมาดีกว่าและมีคุณภาพสูงกว่า

4) การขาดงานและการลาออก คนที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะลาออกและขาดงานบ่อยๆ ส่วนคนที่มีความพึงพอใจในงานก็มีความสุขกับการทำงาน

5) ความเครียดและความท้อแท้ที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน อาจทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเก็บตัวไม่ยอมแสดงความสามารถ ละเลยหน้าที่ ไม่สนใจต่อการปฏิบัติงาน

6) พฤติกรรมความร่วมมือและความเป็นพลเมืองดี คนที่มีความพึงพอใจในงานมักจะแสดงพฤติกรรมทางบวกในขณะที่คนที่ไม่พึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบ

7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรที่มีการพัฒนาและเพิ่มความรับผิดชอบให้กับสมาชิกจะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจสูงขึ้น

8) คนที่มีความพึงพอใจในภาพและอาชีพของตนก็จะมีชีวิตที่พอใจมากขึ้นเช่นกัน

2.1 ผลของความไม่พึงพอใจในงาน

มนุษย์มีความต้องการโดยทั่วไปว่าความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างมาก การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานต่ำอาจเนื่องมาจากการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี หรือจะด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตาม ผลของความไม่พึงพอใจในงานอาจเกิดขึ้นในลักษณะดังต่อไปนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 133)

2.1.1 การลาออกจากงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจสูงในงานมักจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในหน่วยงานได้นานกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ ซึ่งมักจะคิดลาออกจากงานไปหางานใหม่ที่ให้ความพึงพอใจมากกว่า

2.1.2 การขาดงาน แสดงถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานต่ำและมีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อยขึ้น คนที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีความพึงพอใจในงานเสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควร จึงจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความไม่พึงพอใจในงาน

2.1.3 การเป็นขโมย ผู้ปฏิบัติงานบางรายที่ไม่พึงพอใจในงานจะมีพฤติกรรมในการขโมย โดยมีเหตุผลว่าเป็นการแก้แค้นที่ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การดูแลเท่าที่ควร

2.1.4 ผลผลิต ตามที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมักจะแปรผันตามผลผลิตของงานเสมอ คือ หากมีความพึงพอใจในงานสูง ผลผลิตก็มักจะสูงตามไปด้วย

2.1.5 สุขภาพจิต และสุขภาพทางกาย การไม่พึงพอใจในงานส่งผลเสียต่อสุขภาพของบุคคล ทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย โดยจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด

2.2 การเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญและส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมา ผู้บริหารการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญ และควรหาทางเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีผู้เสนอแนะวิธีที่จะช่วยเสริมให้บุคคลพึงพอใจในงาน (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2542, หน้า 148) ไว้ดังนี้

2.2.1 การมอบหมายงานที่มีความท้าทายทางด้านสติปัญญา แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจพยายามปฏิเสธงานที่ต้องใช้สติปัญญา ทั้งนี้เพราะด้อยสติปัญญาหรือไม่มีความสนใจพอ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานที่ต้องใช้สติปัญญาได้ โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการทำงานให้มีความหมาย (Job enrichment) โดยการขยายงานให้กว้างขึ้น เป็นการเพิ่มพูนทักษะให้กว้างขึ้น ซึ่งจะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2.2 ความสนใจส่วนบุคคลในตัวเอง ผู้ปฏิบัติงานบางคนเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อพบว่า งานที่กำลังปฏิบัติอยู่มีสิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล ที่อาจรู้สึกสนุกในงานของตน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่บุคคลชอบ ถนัด หรือสนใจ

2.2.3 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในเรื่องงานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากเกินไป ศักยภาพหรือข้อจำกัดของบุคคล อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะการใช้แรงงานอาจกลายเป็นตัวก่อความเครียด อันจะทำให้เกิดความคับข้องใจ และไม่อดทนกับสิ่งรบกวนเล็กๆ น้อย

2.2.4 รางวัล เงินเดือน หรือค่าจ้าง ควรจะต้องมีความยุติธรรม และสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.5 สภาพการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่เครื่องใช้สำนักงานมีการพัฒนาไปมาก เช่น เทคโนโลยีต่างๆ คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร โทรศัพท์ เฟอร์นิเจอร์ ควรจัดหาให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน

2.2.6 การนับถอยยกย่องตนเอง บุคคลจะมีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อตนได้อยู่ในตำแหน่งที่มีสถานภาพสูง ได้ทำงานที่บุคคลอื่นเห็นว่ามีคุณค่าจะช่วยทำให้รู้สึกว่าได้รับการยกย่องมากขึ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อคุณภาพของงานและเป็นสิ่ง que ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้.

3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ทั้งต่อการทำงานและต่อบรรยากาศภายในองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจากแนวคิด ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124 -129) กล่าวว่า เครื่องมือซึ่งบ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

ก. ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานมาก จนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

2. เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานชนิดใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบและกลุ่มที่ทำงานด้วยกันย่อมจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน

6. เซวนปัญหา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ

7. การศึกษา ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนหรือไม่

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือวัดนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัด ก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุที่ทำให้เกิดโรคประสาทได้

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้งานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่า บุคคลที่มีศูนย์ความสนใจชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

ข. ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความสนใจในงาน ความท้าทายของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงาน มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจ

3. ฐานะทางวิชาชีพ จะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงานที่ทำ และความภาคภูมิใจในงานประกอบกันไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงานความพึงพอใจในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวกสบาย รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ และพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

7. โครงสร้างของงาน ความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน สรุปรูปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิตจากการสำรวจ โดยสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง

2. รายรับ จากการสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานใหม่ อันเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การรับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในกาทำงานได้

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพทุกอาชีพ

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมากมาย เรื่อง สถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญที่ดีย่อมจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ

9. การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร ข่าวนสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

แมคคอร์มิค และทีฟฟิน (McCormick and Tiffin, 1968, p.339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถานบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

บาร์นาต (Barnard, 1972, pp. 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้จะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุด กับความห่อเหี่ยวที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงานและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

มิลตัน (Milton, 1981, p. 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะ หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เคารพยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความไมตรีที่ดีต่อกัน
9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp. 304) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจากการศึกษาของหลายๆ บุคคลไว้ 3 ส่วน ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะงานขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความเป็นองค์กรวิชาชีพ การใช้ภาวะผู้นำ ข้อมูลย้อนกลับ วัฒนธรรมองค์การ
 2. ลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การจ่ายผลตอบแทน ความสำคัญของงาน ความท้าทาย ความหลากหลาย
 3. ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา การจูงใจ
- จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ความต้องการและองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงาน นั้นๆ เป็นอย่างยิ่ง

4. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

นักการศึกษาหลายท่านแสดงความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย เกี่ยวกับความพึงพอใจ ผู้วิจัยศึกษาใน 3 ทฤษฎีสิ่งจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ข้อสมมติฐานของแมคเกรเกอร์ (Mcgragor) และทฤษฎีสองปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน (Herzberg) ของเฮร์ซเบิร์ก มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need theory) เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจ และแรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันสำหรับแต่ละคน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการ ของพนักงานในองค์กรมีรูปแบบอย่างไร ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษา

อย่างถูกต้อง จนกระทั่งเป็นทฤษฎีทั่วไป เกี่ยวกับการจูงใจคนผู้ตั้งทฤษฎีคือมาสโลว์ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ ดังนี้ คือ

4.1.1 คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการเหล่านี้ไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

4.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

4.1.3 ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นความต้องการ หรือ "Hierarchy of needs" ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะให้มีชีวิตรอดได้ เช่นความต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม เป็นต้น มนุษย์ต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนอื่นใด การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือ ความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์มีความต้องการในลำดับไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไปสูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่างๆ ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค่ามัธยฐานจากนายจ้าง ความจำเป็นในด้านความมั่นคงปลอดภัยที่เราพบเห็นกันอยู่เสมอก็ได้แก่การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าจะอาชีพของตนเองไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการชนิดนี้ อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ไม่เพียงพอ พนักงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ หรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม เขาก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ ที่ให้ความมั่นคงกับเขามากกว่า เป็นต้น

3) ความต้องการด้านสังคม (social or belongings needs) หลังจากที่ยังมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ

องค์การต่างๆ อาจจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพ และความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4) ความต้องการที่ฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่าบุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของมนุษย์ทุกอย่าง (self - actualization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะประสบความสำเร็จประสงคตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดดังกล่าวมีลักษณะกว้างขวางและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน หรืออยากประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน หรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศล เพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

4.2 ข้อสมมติฐานของแมคเกรเกอร์ (McGragor)

แมคเกรเกอร์ (McGragor, 1960 p. 33-48) กล่าวถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนไว้โดยการตั้งสมมติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนะที่แตกต่าง โดยอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ ดังนี้

ทฤษฎี X

1. มนุษย์โดยปกติไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้คนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

3. มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองเป็นสำคัญ จนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร

4. มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

5. มนุษย์เมื่อเข้าทำงานมักขาดความปราดเปรียวและมักจะถูกพวกไม่เอาไหนชักนำไปในทางเสื่อมเสียได้ง่าย

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนะของคนทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะสูญไปจากสังคมปัจจุบันเพราะการบริหารงานแบบนี้ไม่มีส่วนช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่าที่พบ ในข้อสันนิษฐานของทฤษฎี X นี้ แมคเกรเกอร์ ได้นำแนวความคิดของมาสโลว์ และนำเอาทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบอร์กมาเป็นข้อสันนิษฐานข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่นี้ว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y

ตามทฤษฎี Y พอสรุปได้ว่า

1. คนโดยทั่วไปมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบการทำงานเสมอไป คนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่สนุกสนานหรือให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุมและการจัดการอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นสิ่งๆ หนึ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้

2. การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย มิใช่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน คนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรก็ต่อเมื่อเขามีศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์กรย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

4. ถ้าหากงานต่างๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้วจะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีความคิด ความอ่านที่ดี มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาค้างๆ ขององค์กรได้อย่างดี

ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า คนเป็นปัจจัยที่แปรผันบุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองให้บรรลุถึงเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์กรก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้

ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งองค์กร และตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้วย

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two – Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่นๆ (Herzberg, 1959, unpagged) ทฤษฎีนี้มีหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา ทฤษฎีการจูงใจ – สุขอนามัย

มูลเหตุที่ทำให้เฮร์ซเบอร์กและคนอื่นๆ ได้ทำการวิจัยดังกล่าวขึ้น เพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงาน” เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งด้านสมมติฐานดั้งเดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่า องค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะยาวจะแตกต่างจากองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่นักวิศวกรและนักบัญชีมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ว่ามีอะไรบ้างที่ทำให้การพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลว่า ทำไมผู้ตอบจึงมีความรู้สึกเช่นนั้น นอกจากนี้ยังได้ถามความรู้สึกพึงพอใจในงานว่า มีผลในการปฏิบัติงานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่หรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีความเห็นว่าการศึกษาดังกล่าวถึงลำดับความต้องการของคนตามแนวความคิดของมาสโลว์นั้น เป็นการพิจารณาถึงความต้องการโดยทั่วๆ ไปของคน การศึกษาถึงความต้องการของคนตามทฤษฎีนี้มีลักษณะเฉพาะกว่าเนื่องจากพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถควบคุมปัจจัยที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติได้

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้งสองด้านของเฮร์ซเบอร์ก เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยเหล่านี้เพียงพอจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยที่ใช้จูงใจได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นเท่านั้นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาของการวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะศึกษาเป็น 9 ด้าน โดยสังเคราะห์จาก 16 ข้อดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (motivation factors)
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement)
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement)
 - 1.6 ความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต (growth)
2. จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำแต่ทว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย ปัจจัยเหล่านี้ คือ
 - 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (company policy and administration)
 - 2.2 การบังคับบัญชา (supervision)
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor)
 - 2.4 สภาพการทำงาน (work condition)
 - 2.5 เงินเดือน (salary)
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers)
 - 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life)
 - 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates)
 - 2.9 สถานะของอาชีพ (status)
 - 2.10 ความมั่นคงในงาน (security)

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองอย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมนั้นมักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาดปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก นี้หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แล้วจะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น หรือจูงใจนั้นคล้ายกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์กล่าวไว้ และปัจจัยในเรื่องอื่นๆ ของเฮอริชเบอร์ก สามารถเทียบกันได้ กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังภาพประกอบ 1 (อุตมศิลป์ นิमितกุล, 2537, หน้า 23)

ทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก

| | | | | |
|------------------------|---|--|------------------|--|
| ความต้องการ ขั้นสูง | ความต้องการประสพ ความสำเร็จ ตามความนึกคิด | | ปัจจัย จูงใจ | ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตในอนาคต |
| | ความต้องการมีฐานะ เด่นในสังคม ต้องการ ได้รับการยกย่อง | | | การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สถานภาพของอาชีพ |
| ความต้องการ ขั้นต่ำ | ความต้องการทางด้าน สังคม ความรัก | | ปัจจัย อนามัย | การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา |
| | ความต้องการทางด้าน ความมั่นคง ปลอดภัย | | | นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน |
| | ความต้องการทางด้าน ร่างกาย | | | เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ส่วนตัว |

ภาพ 4 แสดงการเปรียบเทียบ ทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบอร์ก

ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึงความรู้สึกของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ที่แสดงถึงความชื่นชมยินดี หรือทางบวกต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมา หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา และการรับรู้ของบุคคลนั้น เมื่อได้ผ่านการทำงานมาระยะเวลาหนึ่ง ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานก็ย่อมเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึงครูที่สามารถทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย และประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตลอดจน หาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงครูที่ได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี ต่อข้อเสนอแนะ แนวคิด หลักการ หรือวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการให้กำลังใจหรือแสดงความคิดเห็นอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครู
3. ลักษณะงาน หมายถึงการปฏิบัติงานของครูที่ได้ปฏิบัติในหน้าที่การสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความต้องการ ประสิทธิภาพ ความสนใจ ตลอดจนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ การฝึกอบรมหรือมอบหมายงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น และได้รับการพิจารณาความดีความชอบเช่นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
4. ความรับผิดชอบ หมายถึงครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ของอาชีพครู มีโอกาสแสดงความสามารถมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และได้รับความไว้วางใจต่องานที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงครูที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนงาน การจัดการ และการบริหารงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ปัญหา หมายถึงในการร่วมงานกันเป็น ความรู้สึกของครูที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในสถานศึกษาเป็นอย่างดีในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ไม่ว่าจะเป็น กิริยา วาจา หรือ อื่นๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงเป็นความรู้สึกที่ดีของครูต่อสภาพที่เป็น องค์ประกอบการทำงานภายในโรงเรียน เช่น ชั่วโมงการทำงาน บรรยากาศห้องพักครู ห้องเรียนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานและมีความเป็นอยู่ของตนเอง
8. เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึงความรู้สึกของครูต่อเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของครูในโรงเรียน
9. ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึงในงานของครูต่อสภาพของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบัน และอนาคตว่ามีความก้าวหน้าสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ตามอัธยาศัย รวมถึงความเป็นธรรมที่ได้รับการส่งเสริมยกย่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ปรีชา รอดปรีชา (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยมีดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้งสองแบบ

2) ความสามารถในการบริหารภาควิชาอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านการวางแผนด้านการจัดรูปร่าง ด้านการนำและด้านการประเมินผล

3) หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวะสังคมแตกต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การสอนภาคปฏิบัติแตกต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำมุ่งงานแตกต่างกัน

4) หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะทางชีวะสังคมแตกต่างกันมีความสามารถในการบริหารภาควิชา ด้านการจัดรูปร่างและด้านการนำเมื่อจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวะสังคมของหัวหน้าภาควิชาไม่แตกต่างกันแต่ในด้านการวางแผนพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ในภาควิชา 1-5 คน มีความสามารถในการวางแผนแตกต่างจากหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การสอนทฤษฎีแตกต่างกันมีความสามารถในการบริหารภาควิชาด้านการประเมินผลแตกต่างกัน

5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าหมวดวิชา ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปร่าง ด้านการนำ และด้านการประเมินผล

ชูศักดิ์ ชาญช่วง (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า

1) พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน และด้านการเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก

2) การมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนและด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับมาก

3) พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีสองด้าน คือ ด้านการจูงใจ และการกำหนดเป้าหมาย

ปรเมษฐ์ ชัตติยนนท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพที่แสดงต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 พบว่า

- 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก
- 3) บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) องค์ประกอบของบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน และการจูงใจ

ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า พฤติกรรมการบริหารสตรีด้านการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมาย การจูงใจ การเป็นผู้นำ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับการนับถือ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สมเกียรติ เภากัน (2545, หน้า 79-80) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นนักบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมความเป็นนักบริหารโดยภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าผู้บริหารมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านนิสัยในการทำงาน และด้านที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการจัดการ ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นผู้นำ

ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 69) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรีพบว่า ตามทัศนะครู มีความพึงพอใจ ในงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการนั้น อยู่ในระดับมาก

จิตติพงษ์ คล้ายไผทอง (2547, หน้า 90-92) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์พบว่า อยู่ในระดับมาก

บำเรอ จรเกตุ (2548, หน้า 107 -112) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีพบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และในแต่ละรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และผู้นำที่เน้นงานตามลำดับ

2) รูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่ารูปแบบการสื่อสารส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากซึ่งการสื่อสารที่มีการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ เชิงโครงสร้าง รองลงมาคือ เชิงยอมตาม เชิงพลวัต เชิงสมภาพ และเชิงควบคุมตามลำดับ ส่วนรูปแบบการสื่อสารเชิงถนัดตัวมีระดับการปฏิบัติน้อย และต่ำสุด

มงคล มีทอง (2549, หน้า 117-122) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน และนักเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะผู้บริหารตามทัศนะของนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษาของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของนักเรียนเมื่อจำแนกตามระดับชั้น และความรู้สึกที่ได้รับจากบรรยากาศของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ยกเว้นเมื่อจำแนกตาม อายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

โกมินท์ วิมลศรี (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันและสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยในภาพรวมทุก

ด้านแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ที่มีวัยวุฒิต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านและจำแนกเป็นรายข้อไม่แตกต่างกัน

วิเชียร ไพโรเลิศ (2540, หน้า 99-101) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังงานในอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายคือ

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจ 5 ด้าน ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจบารมีและอำนาจความเชี่ยวชาญ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมูลนิธิภราดา ใน 10 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า

3.1 ผู้บริหารใช้อำนาจบารมีอยู่ในระดับมาก ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง คือ อำนาจการให้รางวัล กับด้านการยอมรับนับถือและลักษณะงาน อำนาจตามกฎหมายกับด้านความสำเร็จของงาน อำนาจบารมีกับด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน อำนาจความเชี่ยวชาญ กับด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน

เฉลิมชัย สุขไพบูลย์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานภายในสถาบันราชภัฏ ตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (ทีคิวเอ็ม) ตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์การใน 7 ด้านคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์ กลยุทธ์ในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ การจัดการตาม

กระบวนการ คุณภาพและผลการดำเนินงานและการให้ความสำคัญและความพึงพอใจแก่ลูกค้า โดยจำแนกผู้ตอบเป็น 4 กลุ่มคือผู้บริหาร ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 พบว่า สภาพการบริหารงานภายในสถาบันราชภัฏตามแนวทางการบริหารคุณภาพแบบที่คิวเอ็ม ทุกกลุ่ม ต้องการให้มีการปรับปรุงในทุกๆ ด้าน แต่มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพการปฏิบัติงานในลักษณะรวมและระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู ผู้บริหารกับนักศึกษานิติ 4 โดยที่ผู้บริหารและข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อสภาพการดังกล่าวมากกว่า

วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกนั้นครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูงใจ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงานของครู ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญถนอม แสงหิรัญ (2544, หน้า 122-124) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเงินเดือนสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

สายใจ ประพุดดีพร้อม (2546, หน้า 142-145) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี พบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรีได้แก่ อำนาจข่าวสารข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการให้รางวัล 2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่สร้างความพึงพอใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่ครูสอนพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปกครองวิชาชีพครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านการแนะแนว

จิตติมา ชาวอ่อน (2547, หน้า 71-73) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานระดับปานกลางในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งการปฏิบัติงานที่ข้าราชการมีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการมีความพึงพอใจต่ำสุด

2. ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพศชาย กับเพศหญิงมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานในแต่ละองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไป บางหน่วยงานมีความพึงพอใจในงานทางด้านการยอมรับนับถือ บางหน่วยงานพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและค่าจ้าง หรือบางหน่วยงานพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงาน ฯลฯ ซึ่งแสดงว่าหน่วยงานทุกหน่วยมีความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

1.3 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจ

กมล ศิริสสูง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรีพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ขุนทอง จริตพันธ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและ

วิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ฐิติยา เรือนนระการ (2546, หน้า 152-154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรีพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านเนื้องานของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก พฤติกรรมด้านเนื้องานสัมพันธ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำที่ เน้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

อภิชาติ ไบโพธิ์ (2546, หน้า 70-72) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตบริการของสถาบันราชภัฏเทพสตรีพบว่า ใน ภาพรวม 4 ด้าน การสั่งการ การสอนและการสนับสนุน และการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก และรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เนื้องานกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในมี ความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมี ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2548, หน้า 115-117) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และพฤติกรรมของผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วินเทอร์ (Winter, 1981, p. 2003) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตมิสซิสซิปปี สหรัฐอเมริกา จำนวน 30 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามOCDDสอบถาม ครูในโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า สภาพส่วนตัวของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะตัวแปรด้านอายุมีความสัมพันธ์มากกว่าตัวแปรอื่นๆ

อะลูโก (Aloko, 1983) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์ การสถานศึกษา: กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ (Lectures) ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง จำนวน 252 คน เครื่องมือคือ OCDD และแบบศึกษาองค์ประกอบงาน การศึกษาพบว่า

1) มีความยากลำบากที่จะตัดสินใจระบุแบบของบรรยากาศองค์การอย่าง เห็นได้ชัดเจน

2) ในความรู้สึกของอาจารย์ (lectures) บรรยายภาคองค์การ (เปิดหรือปิด) ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยของแรงจูงใจในงาน แต่จะมีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเงื่อนไขการทำงาน

3) บรรยายภาคองค์การมหาวิทยาลัยในจี้เรียโดยส่วนรวมไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จที่ดีของอาจารย์แต่ละคน

มาร์คส์ (Marks, Online 1989, p .unpaged) พบว่า ผู้ตรวจการศึกษามีความผูกพันในค่านิยมและพฤติกรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา ในอันที่จะยกระดับความจูงใจคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

โคห์ (Koh, Online 1990 p .unpaged) ได้วิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พบว่า พฤติกรรมผู้นำส่วนมากอยู่ บน 3 มิติ คือเป็นความเสน่ห์หาของผู้นำ (leader charisma) โดยมีการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (individualized consideration) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation)

แฮร์ริส (Harris, 1990, p.9) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงสรุปการวิจัย ดังนี้

1. ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานวิจัยและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองมีความเป็นมิตร
2. เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง และมีความสามารถในการแก้ปัญหา
3. ย้ายุ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุน ยกย่องให้เกียรติ ยอมรับและเปิดใจกว้างมีการให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน
4. มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล

ไรซ์ (Rice, 1991, p.378 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานนาร์ห์ ตอนกลางรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของทัศนะของอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในเรื่องต่อไปนี้ 1) การเป็นแบบอย่าง 2) ความสามารถในการประนีประนอม 3) ความอดทนต่อความไม่แน่นอน 4) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน 5) การวางแผน 6) ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย 7) การรู้จักบทบาทของตนเอง 8) การใช้วิจารณ์ญาณ 9) การเน้นผลงาน 10) ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง 11) ความสามารถในการบูรณาการ และ 12) มุ่งความเจริญก้าวหน้า

คอมส์ (Combs, Online 1995, p. unpage) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ได้แก่ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนทางการเงิน โดยผ่านการเตรียมการสำหรับ

อนาคตในเรื่องทรัพยากรเวลาและเงิน รูปแบบที่สนับสนุนต่อการสร้างผู้บริหาร เสรีภาพต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคล โอกาสสำหรับครูที่จะวางแผนด้วยกันและบทสนทนาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และความสำคัญของความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเชิงบวกในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย มีผลต่อความเชื่อและการปฏิบัติของครู การสร้างความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนโครงสร้าง (restructuring) เป็นกระบวนการพัฒนา ซึ่งสามารถจะปรับเปลี่ยนได้ในช่วงเวลาระหว่างการปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมทักกะที่ตีต่อการเปลี่ยนแปลงเทียบเท่ากับศักยภาพของนวัตกรรมเอง

กิลซิงเกอร์ (Gilsinger, Online 1998, p. unpage) ได้ศึกษา ลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสูงทั้งบรรยากาศของโรงเรียนและการขาดงานของครู โดยพฤติกรรมของครูที่ไม่มีความผูกพัน (disengaged teacher behavior) จะมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญกับอัตราการขาดงานของครู

เดวิส (Davis, Online 2002, p. unpage) ได้ศึกษาการประเมินผลบรรยากาศองค์การเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การสามารถส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของกลุ่ม หน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย องค์การธุรกิจ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

วิกส์ตรอม (Wickstrom, 1971, pp. 1249-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยครูซากาตุน (Sakatoon) โดยวิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับตัวแปรอื่น เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เวเลซ (Velez, 1972, pp.997-A) ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย" องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหาร และควบคุมงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 538 คน ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถือคุณนโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973, pp. 191-207) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 ราย โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาร์รา (Marra, 1978, p. 1235A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูใหญ่ในประเทศอังกฤษ พบว่าถ้าครูโดยทั่วไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของโรงเรียนแล้ว ครูจะเข้าใจพฤติกรรมของครูใหญ่มากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีมากขึ้นด้วย

กู๊ดสัน (Goodson, 1985, p. 3543) ศึกษาทฤษฎีสอง องค์ประกอบตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐออลาบามา พบว่า ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก กู๊ดสัน สรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านชีวิตสังคม ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานมีมากมายหลายเรื่อง ดังต่อไปนี้

คลาวิตเตอร์ (Klawitter, 1980, p. 735A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่แบบของผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วย มากกว่าผู้นำแบบอื่นๆ นอกจากนี้ก็คณะครูยังมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับนักเรียนและชุมชน

โคลล์เมอร์ (Collmer, 1989, p. unpage) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแบบผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนรัฐบาลเท็กซัส พบว่าความพึงพอใจของครูจะสูงขึ้นเมื่อครูใหญ่ใช้แบบวิธีการที่เปิดเผยและใช้วิธีการแบบผสมผสาน

ซึ่งมีพฤติกรรมการผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่ที่มุ่งให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ ดูแล สนใจต่อความรู้สึก ความต้องการ และสนใจต่อความคิดเห็นของครู การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในความคิดใหม่ ๆ การถูกควบคุมดูแลที่มากหรือน้อยเกินไป จะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูมาก

วินเดล (Windel, 1991, unpage) ได้ศึกษาแบบผู้นำของครูใหญ่และองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่าง 255 คน จาก 15 โรงเรียนประถมในท้องถิ่นของรัฐ โดยใช้แบบวัดผู้นำ LBDQ. ฉบับที่ 2 และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมกับครู สามารถตัดสินได้ว่าลักษณะเด่นของแบบผู้นำของการใช้พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และการยืดหยุ่นในเสรีภาพส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น

โบว์เดน (Bowden, 2002, p. 822-A) ได้ศึกษาความร่วมมือของผู้นำในโรงเรียนระดับกลาง และความพึงพอใจในงานจากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำโดยหัวหน้าส่วนกลาง และจากการรายงานความพึงพอใจในการทำงานของครูของพวกเขา ข้อมูลได้มาจากการรวบรวมจาก 10 หัวหน้าโรงเรียนส่วนกลางซึ่งมีการสำรวจเกี่ยวกับสถิติ และการสำรวจภาวะผู้นำของหัวหน้า (PLS-S) ข้อมูลได้ถูกรวบรวมมาจากครูทั้งหมด 183 คน ซึ่งเป็นการสำรวจทางสถิติ การสำรวจภาวะผู้นำแบบอื่นๆ (PLS-O) โรงเรียนที่เข้าร่วมได้แบ่งระดับการมอบอำนาจ (SPES) และจากคำถามความพึงพอใจ (MSQ) คะแนนที่แบ่งย่อยของการแบ่งระดับการมอบอำนาจ PLS-O และ SPES เป็นวิธีการรวบรวมภาวะผู้นำจากการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ซึ่งได้รับการแนะนำจากครู 9 คน ผู้ซึ่งได้รายงานความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจสูงสุดของอาชีพครู และ 9 คน ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่ำสุด สองตัวอย่างที่ทดสอบไว้ไม่นานนักก็ได้รับผลลัพธ์ออกมาหลากหลายวิธีการ ที่นำมาใช้คือ ติดตามที่อยู่และสอบถามด้วยคำถาม มีภาวะผู้นำระหว่างการรวบรวมแบบทดสอบภาวะผู้นำโดยหัวหน้าส่วนกลาง และจากการรายงานความพึงพอใจของอาชีพครูของเขาใช้ใหม่ มีตัวแปรอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในอาชีพครูใหม่ มีความแตกต่างระหว่างการประเมินตัวเองจากแบบทดสอบที่รวบรวมและค้นคว้าจากการเรียนนี้ชักชวนครูให้เข้าร่วมกับแบบทดสอบนี้ใหม่ จากการศึกษาการเรียนนี้กระตุ้นให้มีภาวะผู้นำระหว่างการรวบรวมภาวะผู้นำและความพึงพอใจในอาชีพครูมีความเชื่อถือได้ปานกลาง คือ ได้จากการหาข้อมูลคะแนนแบบ SPES และคะแนน MSQ ในการเพิ่มและลดความเชื่อถือข้อมูลระหว่างคะแนน PLS-O และ MSQ ที่ทำได้ และเพิ่มตัวแปร คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา หนังสือรับรองที่มีอยู่ประสบการณ์ในการสอนที่ปี การสอนในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกับหัวหน้ามีผลกระทบสำคัญในความพึงพอใจในอาชีพครูใหม่ ทั้งคุณภาพของแบบทดสอบ และคุณภาพของนักวิเคราะห์ที่ได้เปิดเผยภาวะผู้นำระหว่างการประเมินหัวหน้าของแบบทดสอบที่ได้รับรวบรวม และความเข้าใจของครูจากแบบทดสอบของ

หัวหน้าของพวกเขาพบว่าสูงกว่าการทดสอบของครู ถึงแม้ว่าการค้นคว้าจากการศึกษานี้จะ
ระดับและสังเกตเห็นความสำคัญ คุณค่าของแบบทดสอบหัวหน้ามากกว่าแบบทดสอบอาชีพอื่น

ดอยเล (Doyle, 2003, 3836-A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของครู
ความสัมพันธ์ของงานภายใต้แรงกดดันและจุดสนใจ ของโรงเรียนนอกเขตอำเภอ ได้การศึกษา
ความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน และความสนใจจากลูกค้าในโรงเรียนต่างๆ ไปวัตถุประสงค์ของ
การศึกษาคือการกำหนดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปานกลาง และอยู่ในระดับสูง ในโรงเรียนรัฐ
เทรนต์ ซึ่งเป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับงานและการรับรู้ความพึงพอใจของลูกค้าในโรงเรียนต่าง
อำเภอ การที่ไม่มีประสบการณ์ การขยายการออกแบบวิจัยถูกนำมาใช้ในการออกแบบงานวิจัยใน
การศึกษาครั้งนี้ ลูกค้าที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพของผู้สอน และการสำรวจการเปลี่ยนแปลงทาง
สถิติในช่วงที่ศึกษาและเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลหลักสำหรับการศึกษา ในครั้งนี้ ใน
การวิจัยก่อนหน้ามีการนำ CFE และ QTW มาใช้กันอย่างแพร่หลายและมีเอกสารประกอบที่
เชื่อถือได้และมีเหตุผล สภาพแวดล้อมในการศึกษาที่โรงเรียนของรัฐเทรนต์ประกอบไปด้วย
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ชั้น ระดับกลาง 1 ชั้น และระดับสูงอีก 1 ชั้น มีครูอาจารย์ผู้สอนทั้งหมด
จำนวน 178 คน และมีผู้เข้าร่วมสังเกตการณ์รวม 84 คน และมีผลตอบรับกลับมา โดยได้คิดเป็น
ร้อยละ 42.4 โดยทั่วไปผู้ที่มีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมรู้สึกพอใจกับผลงาน ความรู้สึกพึงพอใจของ
ลูกค้าของโรงเรียนถือเป็นความสำคัญสูงสุด พวกเขาชี้ให้เห็นว่าการให้ความใกล้ชิดกับนักเรียน
และผู้ปกครอง วิธีการจัดสิ่งแวดล้อม คือลักษณะสำคัญที่ทำให้ลูกค้ามองเห็นความแตกต่างระหว่าง
โรงเรียนระดับกลาง และระดับสูง ไม่มีความแตกต่างสำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานและ
ความสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์ว่า บุคลิกเฉพาะตัวของผู้ร่วมงานไม่มีเหตุผลต่อ
ความพึงพอใจในงานหรือเกี่ยวกับงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของสิ่งที่เกี่ยวข้อง
กับงานและซึ่งลูกค้าไม่มีลักษณะในความพึงพอใจในงานแตกต่างกันเลย สรุปก็คือ ความสนใจของ
ผู้สอนที่มีต่องานและนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คือ การเสนอใน
โรงเรียนต่างๆ ในอำเภอสามารถปรับปรุงแก้ไขความพึงพอใจในงานและลดความเครียดลงได้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้
หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการที่หน่วยงาน
หรือองค์กรจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการศึกษา
เกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ความพึงพอใจในงานของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในงานของโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัย
ได้เสนอ กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบ ตามความคิดของ
ยูกิ (Yuki, 1998) 1. พฤติกรรมที่เน้นงาน 2. พฤติกรรมที่เป็นความสัมพันธ์ 3. พฤติกรรมที่
เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ชเบอร์ก

ทั้ง 9 ด้าน 1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ลักษณะงานกับความก้าวหน้า 4. ความรับผิดชอบ 5. นโยบายและการบริหารงาน 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8. เงินเดือน และสวัสดิการ 9. ความมั่นคงในงาน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์การต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน กล่าวคือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 825 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 63 คน และครูจำนวน 762 คน จาก 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมารีย์วิทยา โรงเรียนมารีย์รักษ์ โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์ โรงเรียนมารดาวารักษ์ โรงเรียนมารีพิทักษ์ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ และโรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2549 จำนวน 263 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 20 คน และครูจำนวน 243 คน

- 2.1 ผู้บริหารจำนวน 20 คน
- 2.2 ครู จำนวน 243 คน ได้จาก การกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเคริชซี และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan) (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2547, หน้า 119)
- 2.3 คำนวณสัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และครูทั้งสิ้น 10 โรงเรียน
- 2.4 สุ่มตัวอย่างใช้ แบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) และแต่ละชั้นภูมิสุ่มแบบบังเอิญ (stratified accidental sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (simple accidental sampling) ดังตารางที่ 1 โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546, หน้า 63) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| โรงเรียน | ผู้บริหาร | | ครูผู้สอน | | รวม | |
|----------------------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| โรงเรียนมารีย์วิทยา | 6 | 2 | 231 | 74 | 237 | 76 |
| โรงเรียนมารีย์รักษ์ | 6 | 2 | 27 | 9 | 33 | 11 |
| โรงเรียนมารีย์บริหารธุรกิจ | 6 | 2 | 47 | 15 | 53 | 17 |
| โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา | 10 | 3 | 132 | 42 | 142 | 45 |
| โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา | 6 | 2 | 13 | 4 | 19 | 6 |
| โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์ | 5 | 2 | 44 | 14 | 49 | 16 |
| โรงเรียนมารดาวนารักษ์ | 4 | 1 | 35 | 11 | 39 | 12 |
| โรงเรียนมารีย์พิทักษ์ | 6 | 2 | 42 | 13 | 48 | 15 |
| โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ | 7 | 2 | 127 | 41 | 134 | 43 |
| โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ | 7 | 2 | 64 | 20 | 71 | 22 |
| รวม | 63 | 20 | 762 | 243 | 825 | 263 |

การสุ่มตัวอย่างใช้แบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling) และแต่ละชั้นภูมิสุ่มแบบบังเอิญ (stratified accidental sampling) โดยมีขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นแสดงได้ ดังแสดงตารางดังนี้

$$n_h = \frac{N_h}{\sum_{h=1}^L N_h} n_0$$

- เมื่อ n_h = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 h = 1, 2, 3,L
 N_h = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิ h
 n_0 = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540, หน้า 87)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของยูกิ (Yuki) มีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน | ข้อ 1-9 |
| ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | ข้อ 10-18 |
| ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง | ข้อ 19-30 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครูโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108) จำนวน 35 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ความพึงพอใจของครู ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-Factor Theory) มีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | ข้อ 1-4 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | ข้อ 5-8 |
| ด้านลักษณะงาน | ข้อ 9-11 |
| ด้านความรับผิดชอบ | ข้อ 12-15 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | ข้อ 16-19 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ข้อ 20-23 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ข้อ 24-27 |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | ข้อ 28-31 |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | ข้อ 32-35 |

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของยุคลี (Yukl) และทฤษฎีความพึงพอใจของครู ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-Factor Theory) นำมาเป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็น ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยของตัวแปรแต่ละตัว ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากประเด็นการวิเคราะห์

2.3 แบบสอบถามเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุม

2.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.8-1.0

2.6 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรีเขต 1 จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 6 คน ครูจำนวน 24 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ได้ 0.92 โดยใช้การหาสัมประสิทธิ์ครอนบาค วิเคราะห์เป็นภาพรวมทั้งฉบับและแยกเป็นรายด้าน

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ความเห็นชอบ แล้วจัดทำฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกโดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ไปยัง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังฆมณฑล นครราชสีมาทั้ง 10 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเป็นผู้นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามโดยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ แล้วจึงติดตามขอแบบสอบถามคืน กำหนดระยะเวลาไว้จำนวน 7 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ และความถูกต้องผู้วิจัยแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 281) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการปฏิบัติพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นโดยภาพรวมและรายด้าน นำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Best, 1981, P.82) ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2.2 ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) เนื่องจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือไม่ อย่างไร (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์, 2542, หน้า 232) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product

moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 315-316) แล้วแปลผลใช้เกณฑ์การเทียบระดับสัมพัทธ์มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ หรือทิศตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) โดยใช้สูตรดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 242)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่า IOC มากกว่าหรือ เท่ากับ 0.50

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 248)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ

α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

n แทน จำนวนคำถาม

S_r^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 S_c^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
 เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ

p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า 267)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 137)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนระดับการประเมิน
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2547, หน้า 281) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \quad (3.1)$$

เมื่อ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน ชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน ชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X กับคะแนนชุด Y

3.2 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทฤษฎีของ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546, หน้า 348) ดังนี้

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r_{xy}^2)}} \quad (3.2)$$

เมื่อ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริง |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| n | แทน | ขนาดของตัวอย่าง |
| r | แทน | ความสัมพันธ์ |
| Sig.t | แทน | ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐานว่า ภายใต้อิทธิพลของที่ |
| * | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปที่ใช้ศึกษาร่วมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และแปลผลระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ทดสอบโดยใช้

สถิติทดสอบที (t-test) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ พฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปที่ใช้ศึกษาร่วมกันของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
ระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน แสดงดังในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (n = 263 คน) | ร้อยละ |
|------------------|-----------------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 37 | 14.10 |
| หญิง | 226 | 85.90 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 81 | 30.80 |
| 30 – 40 ปี | 93 | 35.40 |
| 41 – 50 ปี | 74 | 28.10 |
| สูงกว่า 50 ปี | 15 | 5.70 |
| 3. วุฒิการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 6.50 |
| ปริญญาตรี | 226 | 85.90 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 19 | 7.20 |
| อื่นๆ โปรระบุ | 1 | 0.40 |
| 4. ตำแหน่ง | | |
| ผู้บริหาร | 20 | 7.60 |
| ครู | 243 | 92.40 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| สถานภาพ | จำนวน (n = 263 คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|-----------------------|--------|
| 5. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 75 | 28.50 |
| ระหว่าง 5-10 ปี | 76 | 28.90 |
| ระหว่าง 11-15 ปี | 47 | 17.90 |
| มากกว่า 15 ปี | 65 | 24.70 |

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.90 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.80 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.20 มีตำแหน่งเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 92.40 มากที่สุด เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.60 มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.90 น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ดังตาราง 3 - 6

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|--|-----------|------|----------------------------------|
| 1. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 4.21 | .82 | มาก |
| 2. มีการประชุมครูเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ประจำปีของสถานศึกษา | 4.13 | .80 | มาก |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|---|-----------|------|----------------------------------|
| 3. มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติงาน งาน โครงการ กิจกรรม | 4.00 | .75 | มาก |
| 4. มีการลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องตาม ระเบียบที่ราชการกำหนด | 3.48 | .88 | ปานกลาง |
| 5. มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเข้มแข็งในการ บริหารสถานศึกษา | 3.65 | .88 | มาก |
| 6. มีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานเชิง รุกที่มุ่งเน้นผลผลิต | 3.87 | .83 | มาก |
| 7. กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการ บริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์สถานศึกษา | 3.87 | .76 | มาก |
| 8. มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือความถูกต้อง เทียบธรรมเนียมเน้นเพื่อการพัฒนาทีมงาน และการพัฒนาสถานศึกษาเป็นสำคัญ | 3.73 | .90 | มาก |
| 9. มีการคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน มี ความเสียสละยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ | 4.03 | .79 | มาก |
| รวม | 3.90 | .67 | มาก |

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่ เน้นงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .67) เมื่อได้มีการ พิจารณาแต่ละรายข้อ ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ใน ระดับปานกลาง 1 รายข้อ และระดับมาก 8 รายข้อ มีเพียงข้อที่ 4 การลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องตามระเบียบที่ราชการกำหนด ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .88) สำหรับข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติสูงสุด ข้อที่ 1 มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .82) รองลงมา ข้อที่ 2

มีการประชุมครูเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ประจำปีของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .80) และข้อที่ 9 มีการคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศตน มีความเสียสละยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานโดยมีความ มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .79) ทั้ง 3 รายข้อมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|---|-----------|------|----------------------------------|
| 1. มีการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ | 3.84 | .83 | มาก |
| 2. มีการช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ | 3.80 | .87 | มาก |
| 3. มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ | 3.65 | .84 | มาก |
| 4. มีการพัฒนาทีมงานเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 3.83 | .77 | มาก |
| 5. มีการยอมรับและเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ปฏิบัติงาน | 3.53 | .85 | มาก |
| 6. มีการแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยสันติวิธีเชิงสร้างสรรค์ | 3.58 | .87 | มาก |
| 7. มีการส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน | 3.54 | .93 | มาก |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|--|-----------|------|----------------------------------|
| 8. มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของสถานศึกษาร่วมกัน | 3.75 | .78 | มาก |
| 9. มีการใช้ศิลปะในการเจรจาเพื่อให้งานประสบผลทักษะเชิงวิชาชีพของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงจัง | 3.51 | .93 | มาก |
| รวม | 3.67 | .78 | มาก |

จากตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการปฏิบัติสูงสุด 3 ข้อแรก ได้แก่ ข้อที่ 1 มีการปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ในการพัฒนาที่มงาน ได้อย่างเป็นระบบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .83) รองลงมา ข้อที่ 4 มีการพัฒนาที่มงาน เพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จของงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .77) และข้อที่ 2 มีการช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .87) อันดับสุดท้าย ข้อที่ 9 มีการใช้ศิลปะในการเจรจาเพื่อให้งานนั้นเกิดประสบผลทางทักษะในเชิงวิชาชีพของผู้ร่วมปฏิบัติงานในการทำงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .93) มีการปฏิบัติต่ำสุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|---|-----------|------|----------------------------------|
| 1. มีการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา | 3.78 | .90 | มาก |
| 2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์, พันธกิจและเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษา | 3.87 | .83 | มาก |
| 3. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา | 3.83 | .88 | มาก |
| 4. มีการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ | 3.82 | .83 | มาก |
| 5. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ | 3.76 | .93 | มาก |
| 6. มีการพัฒนาระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง และมีความโปร่งใสโดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ | 3.45 | .96 | ปานกลาง |
| 7. มีการสนับสนุน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเสนอแนะแนวคิดในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดเวลา | 3.54 | .92 | มาก |
| 8. มีการบริหารสถานศึกษาโดยการใช้กระบวนการของระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ | 3.56 | .86 | มาก |
| 9. มีการบริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางระบบสังคม การเมือง การปกครอง การศึกษาและเศรษฐกิจ | 3.68 | .81 | มาก |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|--|-----------|------|----------------------------------|
| 10. มีการนำแนวความคิดและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา | 3.77 | .82 | มาก |
| 11. มีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความรู้และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 3.53 | .95 | มาก |
| 12. มีการให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลจากการบริหารในระบบงานมากกว่าการยึดมั่นในระบบตัวบุคคล | 3.51 | .86 | มาก |
| รวม | 3.69 | .79 | มาก |

จากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .79) พิจารณาแต่ละรายข้อของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ ระดับมาก 11 รายข้อ โดยมีเพียงข้อเดียวได้แก่ ข้อที่ 6 มีการพัฒนาระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง และมีความโปร่งใส โดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .96) สำหรับผู้บริหารที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติสูงสุด 3 รายข้อได้แก่ ข้อที่ 2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์, พันธกิจและเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .83) รองลงมา ข้อที่ 3 การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .88) และข้อที่ 4 มีการสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติถือเป็นภารกิจสำคัญ ในการพัฒนาภายในสถานศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .83)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

| ภาพรวม | \bar{X} | S.D. | ความหมายของการปฏิบัติตามพฤติกรรม |
|--------------------------------------|-----------|------|----------------------------------|
| 1. ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน | 3.90 | .67 | มาก |
| 2. ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ | 3.67 | .78 | มาก |
| 3. ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง | 3.69 | .79 | มาก |
| รวม | 3.74 | .68 | มาก |

จากตาราง 6 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมแต่ละรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกข้อที่ 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .67) รองลงมา ข้อที่ 3 ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .79) และในข้อที่ 2 คือด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .78) อันดับสุดท้าย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังตาราง 7 - 16

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. ท่านพบข้อบกพร่องของการทำงานจึงได้ปรับปรุงวิธีการทำงานจนเกิดผลดีต่องานนั้น | 3.83 | .66 | มาก |
| 2. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน | 3.84 | .62 | มาก |
| 3. การทำงานแม้จะมีปัญหาอุปสรรค ท่านก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 3.98 | .70 | มาก |
| 4. การดูแลและติดตามงานอย่างดี ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน | 3.91 | .67 | มาก |
| รวม | 3.81 | .61 | มาก |

จากตาราง 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสำเร็จของงาน มีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยรายข้อที่ครูมีระดับความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ข้อที่ 3 การทำงานแม้จะมีปัญหาอุปสรรค ก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .70) รองลงมา ข้อที่ 4 การดูแลและติดตามงานอย่างดี ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .67) และข้อที่ 2 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .62) ส่วนข้อที่ 1 ท่านพบข้อบกพร่องของการทำงานจึงได้ปรับปรุงวิธีการทำงานจนเกิดผลดีต่องานนั้น ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .66) ครูมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานต่ำสุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน | 3.51 | .70 | มาก |
| 2. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานเป็นเพราะท่านมีผลงานที่ดีจากการทำงานนั้น | 3.57 | .70 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติ | 3.58 | .74 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | 3.59 | .71 | มาก |
| รวม | 3.56 | .66 | มาก |

จากตาราง 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยรายข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .71) รองลงมา ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .74) และข้อที่ 2 ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานเป็นเพราะท่านมีผลงานที่ดีจากการทำงานนั้น ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่ 1 ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .70) ครูผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่ำสุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านลักษณะงาน

| ด้านลักษณะงาน | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าอยู่เสมอ | 3.79 | .70 | มาก |
| 2. ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย | 3.63 | .76 | มาก |
| 3. ท่านเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน | 3.93 | .68 | มาก |
| รวม | 3.79 | .63 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยรายข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านมีความเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .68) รองลงมา ข้อที่ 1 การปฏิบัติงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .70) และข้อที่ 2 ปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .76) ครูผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่ำสุด

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสภามณฑลนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. ท่านทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ | 4.12 | .69 | มาก |
| 2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ | 3.86 | .70 | มาก |
| 3. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง | 3.75 | .71 | มาก |
| 4. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ | 3.93 | .65 | มาก |
| รวม | 3.84 | .64 | มาก |

จากตาราง 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสภามณฑลนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยรายข้อที่มีของระดับความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ ข้อที่ 1 ท่านทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .69) รองลงมา ข้อที่ 4 ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .65) และข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่ได้ ตามที่รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .71) ครูผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่ำสุด

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังกัดมณฑลนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบ แนวปฏิบัติการทำงาน | 3.37 | .84 | ปานกลาง |
| 2. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน | 3.77 | .73 | มาก |
| 3. หน่วยงานได้กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการไว้ชัดเจน | 3.86 | .74 | มาก |
| 4. ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | 3.69 | .77 | มาก |
| รวม | 3.61 | .69 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังกัดมณฑลนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 รายข้อ โดยรายข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบ แนวปฏิบัติการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .84) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 หน่วยงานได้กำหนด นโยบาย แผนงาน โครงการการทำงาน ไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .74) รองลงมา ข้อที่ 2 บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบาย ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .73) และ ข้อที่ 4 ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .77)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ความสะดวกสบายในความเป็นอยู่ของท่าน | 3.55 | .98 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.53 | .97 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชาได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงานของท่านให้เป็นไปตามเป้าหมาย | 3.57 | .95 | มาก |
| 4. การมีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว ช่วยในการทำงานดีขึ้น | 3.28 | .99 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | .94 | ปานกลาง |

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในของระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.=.94) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ และระดับมาก 3 รายข้อ โดยรายข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 การมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว ช่วยในการทำงานดีขึ้น ($\bar{X} = 3.28$, S.D.=.99) ส่วนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงานของท่านให้เป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=.95) รองลงมาข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ปฏิบัติงานฉันทันทีที่ร้อง มีความเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=.98) และข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อผู้ปฏิบัติงาน เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D.=.97)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. ท่านได้รับบรรยากาศของความเป็นมิตร และเอื้ออารีย์โดยทั่วไปของหน่วยงาน | 3.79 | .78 | มาก |
| 2. อาคารสถานที่และสภาพทั่วไปของ สถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อ ต่อการทำงานของท่าน | 3.90 | .74 | มาก |
| 3. ในการทำงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่อง อำนวยความสะดวกที่เพียงพอที่จะใช้ใน การปฏิบัติงาน | 3.58 | .85 | มาก |
| 4. ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการ เบิก-จ่ายวัสดุที่นำมาใช้จากสถานศึกษา | 3.35 | .98 | ปานกลาง |
| รวม | 3.56 | .74 | มาก |

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .74) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ ระดับมาก 3 รายข้อ โดยรายข้อที่มีของระดับ
ความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ท่านได้รับความ
สะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายวัสดุที่นำมาใช้จากสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .98) ส่วน
ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2 อาคารสถานที่และสภาพ
ทั่วไปสถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .74)
รองลงมา ข้อที่ 1 ท่านได้รับบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออารีย์โดยทั่วไปของหน่วยงาน
($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .78) และข้อที่ 3 ในการทำงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่อง อำนวยความสะดวกที่เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .85)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการรราชสีมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|---|-----------|------|-------------|
| 1. เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมต่อปริมาณและความรับผิดชอบของท่าน | 3.23 | .96 | ปานกลาง |
| 2. รายได้ที่ท่านได้รับทำให้เกิดความมั่นใจในการวางตัวทางสังคม | 3.36 | .90 | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม | 3.26 | .95 | ปานกลาง |
| 4. ระบบการจัดสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและรวดเร็ว | 3.18 | .92 | ปานกลาง |
| รวม | 3.16 | .90 | ปานกลาง |

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการรราชสีมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .90) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยรายข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2 รายได้ที่ท่านได้รับทำให้เกิดความมั่นใจในการวางตัวทางสังคม ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .90) รองลงมา ข้อที่ 3 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสม อย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .95) และข้อที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมต่อปริมาณและความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = .96) ส่วนในข้อที่ 4 ระบบการจัดสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = .92) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

| ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|--|-----------|------|-------------|
| 1. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อ พัฒนางานของท่านตามโอกาสอันควร | 3.54 | .86 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่ม วุฒิให้สูงขึ้น | 3.90 | .81 | มาก |
| 3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามความเหมาะสม | 3.40 | .82 | ปานกลาง |
| 4. ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคง และ ปลอดภัยในการทำงาน | 3.45 | .96 | ปานกลาง |
| รวม | 3.43 | .78 | ปานกลาง |

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายข้อ ระดับมาก 2 รายข้อ โดยรายข้อที่มีของระดับ
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ข้อที่ 3 ท่านได้รับการพิจารณา
ความดีความชอบตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .82) ส่วนความพึงพอใจอยู่ในระดับ
มาก มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ
เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .81) รองลงมา ข้อที่ 1 มีโอกาส
ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนางานตามโอกาสอันควร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .86)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสังกัดสภามณฑลนครราชสีมา ภาพรวม

| รายการ | \bar{X} | S.D. | ความพึงพอใจ |
|-----------------------------------|-----------|------|-------------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 3.81 | .61 | มาก |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 3.56 | .66 | มาก |
| ด้านลักษณะงาน | 3.79 | .63 | มาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.84 | .64 | มาก |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.61 | .69 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.48 | .94 | ปานกลาง |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.56 | .74 | มาก |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 3.16 | .90 | ปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 3.43 | .78 | ปานกลาง |
| รวม | 3.70 | .60 | มาก |

จากตาราง 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสภามณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 รายด้าน และระดับมาก 6 รายด้าน โดยรายด้านที่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .90) ส่วนด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .64) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .61) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .63)

ตอนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน 2) ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ 3) ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และ 4) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ 9) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานของครูในภาพรวม ดังแสดงในตาราง 17 – 20

ตาราง 17 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | r | Sig.t | ผลการทดสอบ |
|-----------------------------------|------|---------|-------------------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.45 | 0.0000* | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.39 | 0.0000* | |
| ด้านลักษณะงาน | 0.37 | 0.0000* | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.32 | 0.0000* | มีความสัมพันธ์กัน |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 0.39 | 0.0000* | ระดับปานกลางที่ |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.46 | 0.0000* | ระดับ .05 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.43 | 0.0000* | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.46 | 0.0000* | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 0.46 | 0.0000* | |
| ความพึงพอใจในภาพรวม | 0.54 | 0.0000* | ปานกลาง |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมที่เน้นงานมีความสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($r=0.54$) ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 ด้าน และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=0.46$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($r=0.46$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($r = 0.46$) ส่วนด้านความรับผิดชอบ ($r=0.32$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

ตาราง 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | r | Sig.t | ผลการทดสอบ |
|-----------------------------------|------|---------|-------------------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.51 | 0.0000* | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.49 | 0.0000* | |
| ด้านลักษณะงาน | 0.36 | 0.0000* | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.36 | 0.0000* | มีความสัมพันธ์กัน |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 0.47 | 0.0000* | ระดับปานกลางที่ |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.70 | 0.0000* | ระดับ .05 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.52 | 0.0000* | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.55 | 0.0000* | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 0.62 | 0.0000* | |
| ความพึงพอใจในภาพรวม | 0.66 | 0.0000* | ปานกลาง |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($r=0.66$)ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.70$) รองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($r = 0.62$) และด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการ ($r = 0.55$) ส่วนด้านลักษณะงาน ($r=0.36$) และด้านความรับผิดชอบ ($r=0.36$) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

ตาราง 19 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | r | Sig.t | ผลการทดสอบ |
|-----------------------------------|------|---------|-------------------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.53 | 0.0000* | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.48 | 0.0000* | |
| ด้านลักษณะงาน | 0.44 | 0.0000* | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.37 | 0.0000* | มีความสัมพันธ์กัน |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 0.56 | 0.0000* | ระดับปานกลางที่ |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.65 | 0.0000* | ระดับ .05 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.55 | 0.0000* | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.58 | 0.0000* | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 0.58 | 0.0000* | |
| ความพึงพอใจในภาพรวม | 0.69 | 0.0000* | ปานกลาง |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($r=.69$) ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=0.65$) รองลงมา ด้านเงินเดือน สวัสดิการ ($r=0.58$) และด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ($r=0.58$) ส่วนด้านความรับผิดชอบ ($r=0.37$) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

ตาราง 20 ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาพฤติกรรม
ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | r | Sig.t | ผลการทดสอบ |
|-----------------------------------|------|---------|-------------------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.54 | 0.0000* | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.44 | 0.0000* | |
| ด้านลักษณะงาน | 0.40 | 0.0000* | |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.39 | 0.0000* | มีความสัมพันธ์กัน |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 0.49 | 0.0000* | ระดับปานกลางที่ |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.62 | 0.0000* | ระดับ .05 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.52 | 0.0000* | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.56 | 0.0000* | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | 0.59 | 0.0000* | |
| ความพึงพอใจในภาพรวม | 0.66 | 0.0000* | ปานกลาง |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
ระดับปานกลาง ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆ
มณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง ทุกๆ ด้าน
โดยมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.62$) รองลงมา
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($r = 0.59$) และด้านเงินเดือน สวัสดิการ (0.56) ส่วนด้าน
ความรับผิดชอบ ($r = 0.39$) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2549 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 825 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 63 คน และครูจำนวน 762 คน ทั้งหมด 10 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ผู้วิจัยจึงใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเคริชซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 119) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 20 คน และครูจำนวน 243 คน สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ วิธีการสุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยที่แต่ละชั้นภูมิสุ่มแบบบังเอิญ (stratified accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน แบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ 5, 4, 3, 2, 1 จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของยูกิ (Yuki) มุ่งองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่เน้นงาน ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นความสัมพันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ 5, 4, 3, 2, 1 จำนวน 35 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ความพึงพอใจของครู ทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-Factor Theory) มุ่งองค์ประกอบ 9 ด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงและความก้าวหน้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด นำมาเป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้บริหารและครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงานของครู และมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข จากอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความ

เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (index of items objective congruence: IOC) อยู่ในระหว่าง 0.8-1.0 เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้การหาสัมประสิทธิ์ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังฆมณฑลนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล จากผู้บริหาร และครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเอกชน สังฆมณฑลนครราชสีมา ทั้งหมด 10 โรงเรียน แล้วดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบบังเอิญจำนวน 263 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 263 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.90 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุพบว่า มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.40 เมื่อจำแนกตามการศึกษาพบว่า การศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.90 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 92.40 มากที่สุดและเมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน

พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.90 จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า

1.1 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ และระดับมาก 8 รายข้อ โดยมีการปฏิบัติสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการประชุมครูเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ โครงการการทำงาน กิจกรรมประจำปีของสถานศึกษา และมีความคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน มีความเสียสละยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องตามระเบียบที่ราชการกำหนด

1.2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการปฏิบัติสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจในการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาที่งานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการพัฒนาที่งานเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการใช้ศิลปะในเจรจาเพื่อให้งานประสบผลเชิงวิชาชีพของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงใจ

1.3 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ ระดับมาก 11 รายข้อ โดยมีการปฏิบัติสูงสุด 3 รายข้อได้แก่ เรื่องการกำหนดการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา และมีการสร้างความตระหนักกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือเรื่องมีการพัฒนาระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง และมีความโปร่งใส โดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นสำคัญนั้น

สรุปผลการวิจัย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติสูงสุด คือด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ มีการปฏิบัติต่ำสุด

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ การทำงานแม้จะมีปัญหาอุปสรรคก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ การดูแล และติดตามงานอย่างดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เรื่องการพบข้อบกพร่องของการทำงานจึงได้ปรับปรุงวิธีการทำงานจนเกิดผลดีต่องานนั้น

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติ และครูผู้ปฏิบัติได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงาน เป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติมีผลงานที่ดี จากการทำงานนั้น ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผลงานของครูได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านลักษณะงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ ท่านเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติของครูทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าอยู่เสมอ และปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจต่ำสุด

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานของครูทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ รองลงมาคือ ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง

2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าระดับปานกลาง 1 รายข้อ อยู่ในระดับมาก 3 รายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดนโยบาย แผนงานโครงการ ไว้ชัดเจน รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของ หน่วยงาน และระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วม ในการวางกฎระเบียบแนวทางการ ปฏิบัติในการทำงาน

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาแต่ละรายข้อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ ระดับมาก 3 รายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้ดูแล เอาใจใส่ และช่วยเหลือในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของท่าน และผู้บังคับบัญชา เป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ การมี ความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวช่วยให้การทำงานดีขึ้น

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายข้อ ระดับ มาก 3 รายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ อาคารสถานที่และสภาพทั่วไปของ สถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับ บรรยากาศของความเป็นมิตร เอื้ออาทรต่อกัน โดยทั่วไปของหน่วยงาน และในการทำงานท่านมี วัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนที่มี ความพึงพอใจต่ำสุดคือ การได้รับความสะดวก และรวดเร็วในการเบิก-จ่ายวัสดุสิ้นเปลืองที่นำมาใช้ จากสถานศึกษา

2.8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละราย ข้อของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดย มีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับทำให้เกิดความมั่นใจในการวางตัว ทางสังคม รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และเงินเดือนที่ ได้รับเป็นธรรมเหมาะสมต่อปริมาณและความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึง พพอใจต่ำสุดคือ เรื่องระบบการจัดสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและรวดเร็ว

2.9 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 รายข้อ ระดับมาก 2 รายข้อ โดยมีความพึงพอใจสูงสุด 3 รายข้อ ได้แก่ หน่วยงานของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น รองลงมาคือ มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนางานของท่านตามโอกาสอันควร และมีความรู้สึกที่มีความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงานของครู ตามลำดับ ส่วนที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เรื่องการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบตามความเหมาะสม

สรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 รายด้าน และระดับมาก 6 รายด้าน โดยรายด้านที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุด 3 รายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านเงินเดือน และสวัสดิการเป็นด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุด

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ทดสอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) เน้นงาน 2) เน้นความสัมพันธ์ 3) เน้นการเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจของครูทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) นโยบายและบริหารงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) เงินเดือนและสวัสดิการ 9) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ได้สรุปในภาพรวมดังนี้

3.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ทุกด้าน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาในแต่ละรายพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรมผู้นำที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเช่นนี้เพราะมาจากการปฏิบัติตามแนวนโยบายการบริหารของสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัดโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ที่มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เน้นงาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีมีคุณภาพตามที่ตั้งความหวังไว้ โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลของงานเป็นเป้าหมายแรก ผลสำเร็จของงานจะต้องมีความสอดคล้องตามสถานการณ์ความเป็นจริงการแสดงพฤติกรรมผู้นำจะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุผลตามจุดหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 4) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และผลการวิจัยฮาลปิน (Halpin 1966) ที่กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจสัมพันธ์มาก (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 13) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการของพฤติกรรมผู้นำของยูคัล (Yuki) ดังนี้

1.1 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีการปฏิบัติพฤติกรรมที่เน้นงานอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมมากที่สุดคือ มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ มีการประชุมครูเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ประจำปีของการศึกษา มีการคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศตน มีความเสียสละ ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานของยูคัล (Yuki) ใน

ปัจจุบันมีอิสระคล่องตัวให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์หรือผลของงาน คือ ผลผลิตและผลลัพธ์ ตามแนวคิดของแบส (Bass, 1985 ได้อธิบายโดย สมิธ สัจฉกร, ม.ป.ป., หน้า 328) ประเมินผลงานที่ใช้ตัวชี้วัด มีการควบคุม กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานมีผลงานมุ่งเน้นผลงานที่เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3-4) สอดคล้องกับแนวคิดที่สนับสนุนที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 1-8) สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา มีการส่งเสริม กำกับดูแล ตรวจสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีการบัญญัติไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, หน้า 10) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้จัดให้มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และต้องบริหารงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานเพื่อผลักดันให้เกิดผลความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับเทียน ทองแก้ว (2545, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหาร ถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติยา เรือนนะการ (2546, หน้า 152-154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้อง สุประวิทย์ สุนย์ตะคุ (2548, หน้า 115-117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของฟิดเลอร์ (Fiedlen) กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดคือ ผลสำเร็จของงาน ในขณะเดียวกันการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา มีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำระดับปานกลาง ในเรื่องมีการลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องตามระเบียบที่ราชการกำหนด นั้นเป็นเพราะครูผู้ปฏิบัติงานไม่ชอบการลงโทษเพราะธรรมชาติมนุษย์ไม่ชอบความรุนแรง ชอบอธิบายด้วยเหตุผล พุดให้คิดไตร่ตรองถึงความถูกต้อง ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแมคเกรเกอร์ (McGragor, 1960, pp.33-48) กล่าวว่า การออกคำสั่ง การควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย มิใช่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ตามเป้าหมายขององค์กรก็ต่อเมื่อมี

ความศรัทธาตลอดจนการแสดงเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยบำเรอ จรเกตุ (2548, หน้า 88) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่เน้นงานด้านการลงโทษทางวินัย อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีการปฏิบัติพฤติกรรมที่เน้นสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติมากที่สุดคือ มีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาที่งานอย่างเป็นระบบ รองลงมาได้แก่ มีการพัฒนาที่งานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 186-218) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมองทุกคน เป็นเครือข่ายมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์ (2546, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่ที่แนวทางการบริหารงานที่ให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายให้สำเร็จอย่างเต็มใจ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ และความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความน่าเชื่อถือ ทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจ ซึ่งการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับเฮอร์เซย์ และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982, pp. 103-104) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ยังสอดคล้อง สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน แสดงออกต่อกันถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความรู้สึกชอบ รัก เกลียด ซึ่งเป็นความอบอุ่น ที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาและผลการวิจัยของสุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2548, หน้า 115-117) พบว่าพฤติกรรมผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน

1.3 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีการปฏิบัติพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ โดยมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครู บุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา และมีการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติคือ เป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 2) ที่ไว้กล่าวว่า

นักบริหารยุคใหม่ควรเป็นผู้มีสายตากว้างไกล มองเห็นในอนาคตได้อย่างแน่นอน และชัดเจนมีการกำหนดพันธกิจ และมีการจัดวางแผนงานอย่างมีกลยุทธ์ จัดกระทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จตามเป้าหมาย มองเห็นภาพรวมขององค์กร และเข้าใจสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีการคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ยังมีความสอดคล้องกับ สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบัน ควรกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายคุณค่า ความเชื่อร่วมกัน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางให้พนักงานนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ ยี่งปัญญาโชค (2546, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำยุคปัจจุบันควรรู้เรื่องจัดการ และมีความสามารถในการเรียนรู้ด้านการบริหารเทคโนโลยี เพื่อให้ทันความอยู่รอดขององค์กร เพราะโลกปัจจุบันเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพิงศ์ คล้ายไยทอง (2547, หน้า 90-92) วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน สมิต สัจฉกร, ม.ป.ป., หน้า 328) ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามให้ตระหนักของผลงาน ยึดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ในขณะเดียวกันผลการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ระดับปานกลาง มีการปฏิบัติต่ำสุด เรื่องการพัฒนาระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานจริง และมีความโปร่งใส โดยยึดคุณธรรมเป็นสำคัญ เป็นเพราะว่าระบบการสร้างขวัญกำลังใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจน ในการกำหนดกฎเกณฑ์ ทำให้แนวทางการปฏิบัติ เกิดความสับสน แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมเช่นระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล (good governance) การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (school base management) เป็นต้นซึ่งระบบต่างๆ เหล่านี้มีหลักการสำคัญคือความโปร่งใส โดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มาเป็นคณะกรรมการ ในการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นภาวการณ์คิดที่อยู่ในจิตใจมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานแล้วได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจดังกล่าวจะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัย วิมล ตรีประสิทธิ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องแฮร์ริส (Harris, 1990, p.9) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงพบว่าเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย บำเรอ จรเกตุ (2548, หน้า 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก เพราะบริบทของโรงเรียนเอกชนกับภาครัฐต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา มีการปฏิบัติพฤติกรรมผู้นำที่หลากหลายทั้งพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้น การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ ของยูกิ (Yuki) (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 16) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญที่ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาจะต้องยืดหยุ่นและสามารถแสดง พฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ ได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมา พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียง ตามลำดับจากมากไปน้อย 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านลักษณะ งาน 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า 9) ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ฝ่ายการศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา กล่าวว่าโรงเรียนเอกชนใน เครื่องสังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาสู่การพัฒนามาตรฐานและ คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีครบสมบูรณ์ทุกมิติเป็นคนดี มีปัญญา มี ความสุข เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและครอบครัว พร้อมทั้งจะร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ และอยู่ ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างสันติด้วยหลักธรรมศาสนา นอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติงาน ที่มีการ บริหารงานโดยคณะนักบวชศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้ กำหนดนโยบาย และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการมอบหมายการทำงานตามความถนัด และสนใจ การทำงานมีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน สนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเองโดยศึกษา ต่อ และศึกษาแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นำ นวัตกรรม เพื่อการศึกษา และจ่ายเงินตรงตามวุฒิการศึกษา มีการร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้ เกิดความรักความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับ แนวคิด สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 148) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญและเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ ให้เหมาะสมกับผู้ ปฏิบัติแต่ละคน โดยการขยายงานให้กว้างขึ้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะให้กว้างขึ้น ผู้บริหารจึงควร มอบหมายงานที่บุคคลชอบ ถนัด ได้รับรางวัล เงินเดือนด้วยความยุติธรรม ตลอดจนนำ เทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ได้รับการยกย่อง เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เกิด ความภูมิใจทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมิลตัน (Milton, 1989, p. 159) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ จำนวนเงิน ที่ได้รับความยุติธรรม มีการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จ ของงาน บรรยากาศในการทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย มีมนุษย์สัมพันธ์ในการนิเทศ

งานและทักษะทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานใช้นโยบาย การบริหารงาน จากเหตุผลตามหลักวิชาการดังกล่าวเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแม้จะมีปัญหาอุปสรรคก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาการดูแลและติดตามงานอย่างดี ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นโรงเรียนที่ดำเนินงานโดยมีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนซึ่งได้มาจากหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าช่วงชั้น โดยการมอบหมายให้ดูแล ติดตามงาน ตามนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความสามารถ มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหา โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเดือนละ 2 ครั้งหรือมีประชุมเฉพาะกิจ ถ้ามีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 142-149) กล่าวว่า โอกาสที่มีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังได้สอดคล้องกับ แมคเกอร์เกอร์ (McGnagor, 1960, p. 33-48) กล่าวว่าการบริหารถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้วจะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีคือมีความคิด ความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การได้อย่างดี ได้สอดคล้องกับ งานวิจัย วิเชียร ไพโรเลิศ (2540, หน้า 99-101) ได้ทำการศึกษาการใช้พลังงานในอำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย ซึ่งมีความพึงพอใจในงานของครูด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุชาติ เครือแก้ว (2546, หน้า 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัย พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับจิตติมา ชาวอ่อน (2547, หน้า 71-73) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ในความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ทั้งนี้มีผลมาจากโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล

นครราชสีมา มุ่งเน้นให้ครูปฏิบัติเป็นทีม กระจายอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย จนเกิดผลงานเป็นที่ยอมรับการปฏิบัติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้รับเกียรติและที่ได้รับการยกย่องจากสังคมทั้งนี้สอดคล้องกับ มิลตัน (Milton, 1981, p.159) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน นอกจากนั้นแล้ว มีแนวคิด ฌีซุส ปัญญาโสภณ (2546, หน้า 59) กล่าวว่าผู้นำยุคปัจจุบันต้องมีความเข้าใจผู้อื่น และยอมรับในความแตกต่าง มีทัศนคติในเชิงบวก ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เข้าใจสิ่งแวดล้อมมีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องผลงานวิจัย วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสอดคล้องกับเซอร์จิโอวานี (Sergiovanni, 1973, pp.191-207) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง

2.3 ด้านลักษณะงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจ ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน รองลงมาเป็นงานที่ครูปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้มีผลมาจากครูผู้ปฏิบัติงานครูได้ปฏิบัติตามนโยบาย มีโครงสร้าง แผนงาน ประจำปีที่กำหนดไว้ โดยมีคำสั่งแต่งตั้ง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าสายครูประจำชั้น ที่ชัดเจน มีการชี้แจง และแจกคู่มือให้ถือปฏิบัติทุกคน ตลอดจนงานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการเขียนโครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำเสนอแนวคิด มีการแสดงความคิดเห็นขณะมีการประชุม และเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม จากการอบรม สัมมนา เข้าร่วมโครงการกิจกรรมของกลุ่มทั้งภาครัฐและเอกชน มีการจัดห้องพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้มีแหล่งศึกษา หากความรู้จากเอกสาร และคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp. 304) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้แก่ โครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีความอิสระ ความท้าทาย ความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้อง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124-129) กล่าวว่า โครงสร้างของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติมา ชาวอ่อน (2547, หน้า 71-73) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในลักษณะงานในการปฏิบัติงานระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียน เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ รองลงมาสามารถ รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล นครราชสีมาได้รับความพึงพอใจที่ดี มุ่งเน้นปลูกฝังให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มอบหมายให้ ปฏิบัติอย่างทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจอย่างตั้งใจปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ อย่างเต็ม ความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา สามารถรับผิดชอบที่ปฏิบัติได้ ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครู ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจต่องาน ที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ไม่ขาดงาน การลางาน การ มาทำงานสาย และเกิดผลกับตนเองโดยรับการเลื่อนตำแหน่ง ชมเชย ค่าตอบแทน รางวัลที่ได้ ปฏิบัติงาน และเกิดผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124-129) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่องาน พบว่าพนักงานที่มีขวัญที่ดีเยี่ยมจะมีความ รับผิดชอบต่อการทำงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อร่วมกับ ปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ สอดคล้องกับจิตติมา ชาวอ่อน (2547, หน้า 71-73) ได้ศึกษาความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าครูมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก แมคเกรเกอร์ (Mcgragor, 1960, p. 33-48) กล่าวว่าหากงานต่างๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะ ยอมรับงานดังกล่าว และอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจ ด้านนโยบาย และการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานได้ กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการไว้ชัดเจน อยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้ มีผลมาจากโรงเรียน เอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นโรงเรียนที่ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการ จัดการและการบริหารงานมอบหมายงานอย่างมีระบบ ทุกคนต้องยึดถือตามนโยบายที่กล่าวไว้ โดยจัดการศึกษา ที่ส่งเสริมคุณธรรมคู่กับความรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข การบริหารงานมีการ จัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ จึงทำให้ครูผู้ปฏิบัติงาน เกิดมี ความพึงพอใจในกฎระเบียบของโรงเรียน จนทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพดัง แนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานโดยเฉพะนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เกิดความรู้สึกที่ดี หรือความรู้สึกที่อัดอั้นใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งยังสอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 148) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีความท้าทายทางด้านสติปัญญา แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจพยายาม ปฏิเสธงานที่ต้องใช้สติปัญญาเพราะด้วยสติปัญญา ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ สติปัญญาการทำงานให้มีความหมาย โดยการขยายงานให้กว้างขึ้น ให้งานมีความหมายต่อ

ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, หน้า 78) พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกัน พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ซึ่งมีความพึงพอใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการวาง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลางมีการปฏิบัติต่ำสุด ทั้งนี้เป็น เพราะว่ามีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้ หลักประชาธิปไตยในการปกครองและการบริหารงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะ ในการกำหนดนโยบายและกฎต่างๆ ของโรงเรียนนั้น จึงมาจาก คณะกรรมการผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมาจากหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าช่วงชั้น เป็นคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน ซึ่งมีใช้ได้มาจากครูผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน เรื่องผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบาร์นาด (Barnard, 1972, pp.142-149) กล่าวว่าสิ่งที่จูงใจให้ความพึงพอใจเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ร่วมในการทำงานเป็นสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตติมา ขาวอ่อน (2547, หน้า 71-73) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครู ผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลมาจาก โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มุ่งเน้นความสำเร็จการปฏิบัติเป็นเป้าหมาย สำคัญจึงทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อารยา เจริญกุล (2545, หน้า 16) กล่าวว่า การสำรวจขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเครื่องมือหนึ่งของ ฝ่ายบริหารที่ตระหนักในคุณค่าของคนเพราะคนคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน จำเป็นต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัย วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องการมี ความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว ช่วยให้การงานดีขึ้นในการปฏิบัติต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันกระบวนการทำงาน มีระบบการทำงานมากขึ้น มีการทดลองงานก่อนทำงานจริงในเวลา 3 เดือนหรือ 6 เดือน การประเมินการทำงานทุกสิ้นปี การประเมินความพึงพอใจในการทำงาน มี การทำงานที่เน้นผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับเสน่ห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 117) ได้กล่าวว่า

พฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำจะดำเนินการมอบงานและการประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงานที่จะเสริมสร้างให้เกิดรูปแบบการจัดองค์การที่เหมาะสม ตลอดจนวิธีการและกระบวนการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องกับ วิคค์สตรอม (Wickstrom, 1971, pp. 1249-A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจสูงสุด สภาพการทำงานและผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สอดคล้องกับผลการวิจัย เฮอร์เซย์และบลองชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1982, pp. 103-104) แห่งมหาวิทยาลัยไอโฮไอสหรัฐอเมริกาพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงานเท่านั้น

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาคารสถานที่และสภาพทั่วไปของสถานศึกษา สะอาด ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานของครูผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีผลมาจากโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ได้พัฒนาอาคารสถานที่ที่มีสภาพน่าอยู่ทำให้บรรยากาศสภาพแวดล้อม ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัวกันเอง ความอิสระในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็น ความเสมอภาพการยกย่องชมเชยทำให้ความรู้สึกที่ดีของครูต่อสภาพจิตใจอยากทำงาน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสุขทั้งสภาพกายและจิตใจมีการทำกิจกรรม 5 ส มาใช้ในสถานศึกษาได้แก่ สะอาด สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และการสร้างนิสัยทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ยังสอดคล้องแนวคิดเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1964, pp.113-115)ที่กำหนดปัจจัยห้าประการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขได้แก่ ความสัมพันธ์สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ ชั่วโมงการทำงาน ยังสอดคล้องกับอะลูโก (Aloko, 1983) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การสถานศึกษากรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง พบว่า บรรยากาศองค์การ (เปิดหรือปิด) ไม่มีผลกระทบจากปัจจัยของแรงจูงใจในงาน แต่จะมีผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน ยังสอดคล้องกับแนวคิดสรัยัตระกุล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 148) กล่าวว่า การเพิ่มความพึงพอใจจากสภาพการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่เครื่องใช้สำนักงานมีการพัฒนาไปมาก เช่น เทคโนโลยีต่างๆ คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร โทรศัพท์ แฟกซ์ การจัดหาให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้าน

ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกันพบว่า การได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายวัสดุที่นำมาใช้ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง น่าเป็นสาเหตุมาจากเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารการจัดการงบประมาณ การเบิก-จ่าย เป็นเรื่องที่ต้องมีการตรวจสอบการใช้จ่ายเป็นไปตามความจริง ต้องปฏิบัติตามระบบที่วางไว้ เพื่อให้การทำงานสะดวก มีความถูกต้อง คำนึงถึงการประหยัด และไม่ให้เกิดปัญหาในการเบิก-จ่ายตามมาทีหลัง ซึ่งสอดคล้องกับเบลนธ์ (Beandt, 1985, p.379) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับผลจากงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการ และได้สอดคล้องกับ จิตติมา ชาวอ่อน (2547, หน้า 54) ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ด้านสภาพของการทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว ในการเบิก-จ่ายวัสดุที่นำมาใช้จากหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2.8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนไม่มีแห่งเงินเดือน เหมือนกับข้าราชการครู ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละคนที่มีความเห็นต่างกันและมีมุมมองไม่เหมือนกันที่มาบริหารแต่ละสมัย ถึงแม้จะมีรายได้จากการสอนพิเศษ แต่ก็ไม่นับคงเช่นข้าราชการครู โรงเรียนเอกชนครูจน นักเรียนรวย ส่วนโรงเรียนในภาครัฐ ครูรวย นักเรียนจน การเบิก-จ่าย ในการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ได้รับเบี้ยเลี้ยงไม่ค่อยเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่างๆ ได้สิทธิไม่ค่อยเป็นธรรม สวัสดิการในการรักษาพยาบาลช่วยเหลือเฉพาะตัวเอง ส่วนคู่สมรสกับบุตรเบิกไม่ได้ เหมือนครูในสังกัดรัฐบาล ส่วนเงินสะสมที่รัฐจัดให้ร้อยละ 6 สมทบกับโรงเรียนเอกชนร้อยละ 3 นั้น ไม่มีความเหมาะสม แต่ทางโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑล มีกองทุนเกษียณอายุให้แก่ครู สำหรับครูที่เกษียณอายุ 60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสุนาภรณ์ ทิวะบรร (2533, หน้า 3) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาของการบริหารบุคลากรของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์บอเลเดอชาร์ดว่า การปรับอัตราเงินเดือนของโรงเรียนไม่เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลเป็นสาเหตุการลาออกของครู จากเหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุหนึ่ง ให้ครูมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะการณืคิดที่อยู่จิตใจของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน แล้วได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และความพึงพอใจดังกล่าวจะทำให้เกิดความพยายามในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งยังสอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 148) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเพิ่มและเสริมความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล เงินเดือนหรือค่าจ้าง ควรจะต้องมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าไม่พึงพอใจ

หรือความพึงพอใจต่ำมักจะคิดลาออกจากงานไปหางานใหม่ที่ทำให้ความพึงพอใจมากกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Milton, 1981, p.159) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเงินเดือนได้รับอย่างยุติธรรมหรือเท่าเทียมกันของรายได้และสวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัย โกมินท์ วิมลศรี (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องหน่วยงานเป็นโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เห็นความสำคัญของการพัฒนาคน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นักศึกษาครูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นเป็นที่ยอมรับแก่นักเรียน ผู้ปกครองและสังคมนั้น แต่การที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นเพราะว่าการไปพัฒนาตนเองนั้นทางโรงเรียนไม่ให้ทุนการศึกษาให้ในกรณีศึกษาต่อ ส่วนไปอบรมสัมมนา ผู้สนใจจ่ายเอง บางครั้งทางโรงเรียนก็จ่ายให้ครั้งหนึ่ง หรือ จ่ายเป็นบางส่วน ถือว่าเป็นการพัฒนาตัวเอง ถ้าจะให้ครูมีความพึงพอใจมากขึ้นหรือมากกว่าเดิม ผู้บริหารควรมองในมุมย้อนกลับ สิ่งที่ได้รับกลับมามากกว่า เพราะครูนำความรู้ที่ได้มาไปพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเป็นที่ยอมรับแก่ ผู้ปกครองทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของโรงเรียนสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 124-129) กล่าวว่า ปัจจัยการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคง เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิตจากการสำรวจโดยสอบถามความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง และตรงกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow' 1954, pp.80-91) กล่าวว่า ความต้องการทางด้านความปลอดภัยทั้งร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่างๆ และความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพเป็นความต้องการของมนุษย์ ในขณะเดียวกัน เรื่องการที่ได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติต่ำสุด เป็นเพราะว่า ครูผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการ

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ มั่นคง มีความก้าวหน้าอยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิใจ เป็นเพราะแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคนมีมุมมองไม่เหมือน ต่างกัน ทำให้แนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน แฉกซ้อน ทำให้ครูขาดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติงานของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสมณฑลนครราชสีมาทั้ง 10 โรงเรียน ควรจะสร้างระบบแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปในทางเดียวกัน โดยมีคณะกรรมการบริหาร แล้วหาข้อปฏิบัติกำหนดที่เป็นแนวทางใกล้เคียงกัน มีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ในการดำเนินงานเพื่อเป็นเอกภาพเดียวกัน ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสเตรสส์ และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960, pp. 199-121) กล่าวว่า ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมินทร์ วิมลศรี (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับบุญถนอม แสงหิรัญ (2544, หน้า 83) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังกัดสมณฑลนครราชสีมา

3.1 ความพึงพอใจเป็นรายข้อพบว่า ที่มีความสัมพันธ์กันคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในระดับการปฏิบัติสูงสุด ซึ่งนอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติในระดับรองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีการปฏิบัติสูงคือ ผู้บังคับบัญชาได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้รายได้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทำให้เกิดความมั่นใจในการวางตัวทางด้านสังคม หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานที่มีการปฏิบัติต่ำสุดมีการลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องตามระเบียบที่ราชการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2544, หน้า 65-68) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นไปตามอำนาจตามตำแหน่งและสอดคล้องกับ จาคอบส์ และจาคิวส์ (Jacobs, & Jaques, 1990, pp. 281-295) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการให้ผล (ทิศทางมีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลัง ความพยายามและความเต็มใจที่จะให้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย อภิชาติ ไบโพธิ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนของเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตบริการของสถาบันราชภัฏเทพสตรี

พบว่า รูปแบบพฤติกรรม การบริหารที่เน้นงาน เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกรายข้อเมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อพบว่า ที่มีความสัมพันธ์กันคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับการปฏิบัติสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีการปฏิบัติสูงคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ถ้าผู้บริหารต้องการให้คณะครูทำงานได้ผลดีมีคุณภาพเกิดประสิทธิผล สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังคำกล่าวของ เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p.11) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเอาใจใส่คน เอาใจใส่ทุกข์ สุข สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับ เทียน ทองแก้ว (2545, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นการสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น จูงใจและแนะนำบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมาย เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในองค์กรและกลุ่มลูกจ้าง ให้มีความผูกพันที่สร้างนำใจของการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องของ วินิตา ศุภระมุล (2546, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความคิดกว้างไกลและมีทิศทางปฏิบัติการมุ่งสร้างรวม ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหารให้มากไม่ควรยึดมั่นการเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตยคือ ยึดในความคิดในตนเองเป็นหลัก จะทำให้องค์กรพัฒนาและเติบโตช้า

3.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกรายข้อ พิจารณาความพึงพอใจเป็นรายข้อพบว่า ที่มีความสัมพันธ์กันคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับปฏิบัติสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติสูงคือ ผู้บังคับบัญชาได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงานของทำนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้คณะครูมีความรักและผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานดังคำกล่าวของ อารยา เจริญกุล (2545, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การสำรวจขวัญและกำลังใจ ในการทำงานเป็นเครื่องมือหนึ่งของหน่วยฝ่ายบริหาร ที่ตระหนักในคุณค่าของคน เพราะคนคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน จำเป็นต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล

3.4 ผลการทดสอบของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผู้บริหารปฏิบัติพฤติกรรมผู้นำด้านเน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นที่พึงพอใจต่อคณะครู การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมทำให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน แต่พิจารณาที่มีความสัมพันธ์ปฏิบัติสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแสดงว่าผู้บริหารมุ่งความสำเร็จงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเหมาะกับการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา เทคโนโลยี ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ยังคงมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp.26-27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำหรือองค์การขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับด้านมุ่งสัมพันธ์ ต้องสัมพันธ์กันจึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับผลงานวิจัย คลาวิตเตอร์ (Klawitter, 1980, p.735A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแบบผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วย มากกว่าผู้นำแบบอื่นๆ นอกจากนี้คณะครูยังมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับนักเรียนและชุมชน แต่ไม่สอดคล้องกับ สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2548, หน้า 118) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีเขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์กับด้านกิจสัมพันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารกับคณะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้บริหารได้รับผลผลิต ตามเป้าหมาย เกิดจากความพึงพอใจในงานของครูจากความสัมพันธ์กันระดับมาก เพราะจะเป็นอันส่งผลกับนักเรียนที่มีครูดีและผู้บริหารมีการจัดการทางการศึกษาที่ดีเช่นกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของสถานศึกษา เพราะคนทำงานมีความรู้สึกชีวิตของคนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ เมื่อทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่องานจะมีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะในขณะเดียวกันถ้าเกิดปฏิบัติภาระงานของคนทำงานซึ่งเป็นผลเสียต่อสถานศึกษา เช่น การขาดงาน ลาออก ก้าวร้าว ส่งผลให้หน่วยงานดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา และหน่วยงานอื่นๆ เกิดประโยชน์ต่อการสร้าง และพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ในยุคการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติระดับมากทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน รองลงมาพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับงาน การเปลี่ยนแปลง และคน ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัว ปรับตัวมีการแข่งขันสูง เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วจะทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จึงควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง กล่าวคือ

1. ดูแลเอาใจใส่และติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ทำให้ครูมีกำลังใจพยายามทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอ จากครูและมีความไว้วางใจเมื่อได้มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

4. มองเห็นความสำคัญของการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน

5. เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น

1.2 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู การวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกรายการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จึงควรเสริมสร้างความพึงพอใจขององค์กร เพิ่มความเป็นกันเองแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาหารือด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง ปฏิบัติงานร่วมกันฉันท์พี่น้อง มีความเอื้ออาทรเป็นที่พึงเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนและองค์กรต่อไป

1.3 โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในงานครู เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลกับองค์กร ควรเพิ่มสวัสดิการด้านเงินเดือนให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้มีระดับคุณภาพชีวิตดีขึ้น อยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา มีการปฏิบัติพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในงานของครูแตกต่างกัน เพื่อให้งานวิจัยได้มีการพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครู โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการคนอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นนักบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลที่ได้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุง พัฒนาต่อไป

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล ศิริสง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2543). เอกสารประกอบความหมายในชั้นเรียน. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติศักดิ์ ยิ่งปัญญาโชค. (2544). ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท..
- _____. (2546 มกราคม-มิถุนายน). ผู้นำยุคใหม่ควรรู้จักกับการบริหารเทคโนโลยี. วารสารนักบริหาร, 2 ,29.
- โกมินท์ วิมลศรี. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่ 2). พ.ศ.2545 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรัส นองมาก. (2544). ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชันพริ้งดิง.
- จิตติมา ชาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เฉลิมชัย สุขไพบูลย์. (2541). ความพึงพอใจต่อสภาพการบริหารงานภายในสถาบันราชภัฏตามแนวทางการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชาญชัย อาจิณสมอาจาร. (2547). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

- ชูชัย โพธิ์ช่วย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: เนรมิตการพิมพ์.
- ชูศักดิ์ ชาญช่วง. (2543). พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตาภรณ์ เฟื่องหนู. (2543). รวบรวมคดีย่อยวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติพงษ์ คล้ายโยทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิตติยา เรือนนะการ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- แจ้งพล ปัญญาโสภณ. (2546, มกราคม - มิถุนายน). การสร้างความเป็นผู้นำในสถานศึกษาวารสารนักบริหาร , 2, 59.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2536). มุมมองที่ท้าทายนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิ้น ปรัชญาพฤทธิ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การในเอกสารประกอบการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน้า 618. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). ภาวะผู้นำ สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูปวารสารวิชาการปีที่ 5. (ฉบับที่ 9), 25-43.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- นพพงษ์ บุญจิตราดล. (2534). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). **Reorganization Concepts and Strategies: แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทการศึกษาจำกัด.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- _____. (2548, มกราคม 11). **การจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiteacher.org/licen/seminar/2hv5.html>.
- บำเรอ จรเกตุ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2544). **การศึกษาขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดมณฑลนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: เจริญผลการพิมพ์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน (2545). **ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- _____. (2544). **รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- ปรเมศร์ ขัตติยพันธ์. (2543). **บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ประภัสร์ จงสงวน. (2546 มกราคม-มิถุนายน). **คนเด่น วารสารนักบริหาร 2,4**.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- ปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์. (2546, มกราคม-มิถุนายน). **คนเด่น วารสารนักบริหาร. 2,13**.

- ปรีชา รอดปรีชา (2540). พฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชา ของ
หัวหน้าภาควิชา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)
กรุงเทพมหานคร: เจริญผลการพิมพ์.
- พีชิต ฤทธิจัญญ. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มส์.
- พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ. (2540). ผู้บริหารมืออาชีพ กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- พิศิษฐ ขาวจันทร์. (2546). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ต่อการจัดการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษา
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศ.ส. การพิมพ์.
- ภูริทัต รัตมีเพชร. (2543). คัมภีร์ผู้นำใน 10 อุปนิสัยเพื่อความก้าวสู่ความเป็นผู้นำที่
ยิ่งใหญ่ กรุงเทพมหานคร: โปร เอส เอ็ม อี.
- มงคล มีทอง. (2549). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนและ
นักเรียน ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มีเรียม กิจเจริญ และคนอื่นๆ (2545) ประวัติการก่อตั้งโรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์.
ม.ป.ท.
- โยธิน ศันสนียุทธ. (2533). มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). ปฏิบัติการศึกษไทย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- _____ (2546) โรงเรียนนิติบุคคล กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ถิอชัย จันทร์โป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา
คาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วันนทร กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วัลภา นิลเขต. (2536). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2545). เอกสารการสอนรายวิชา มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชัย แหวนเพชร. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูพระนคร.
- วิเชียร ไพรเลิศ. (2540) การใช้พลังอำนาจในการบริหารงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมูลนิธิกราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยาลัยแสงธรรม. (2533). ประวัติพระศาสนจักรคาทอลิกไทย สมัยกรุงศรีอยุธยา สังกายนาวาติกันที่ 2. (พ.ศ.2098 - 2508). นครปฐม: โรงพิมพ์วิทยาลัยแสงธรรม.
- _____ . (2545). การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: จูน พัล ลิซซิง.
- วินัย โกยดูล. (2537). ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิตา ศุภระมุล. (2546 พฤษภาคม-สิงหาคม). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่กับความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2.
- วิมล ศรประสิทธิ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2544). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนา และการวิพากษ์. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

- วิเศษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ , บุญเรือน หมั่นทรัพย์, และ ปรีชา เมธาวัชรภาคย์. (2544). **บทบาทการจัดการศึกษาเอกชน ในเครือคาทอลิก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: สมาพันธ์ศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- ศิริพงษ์ พงษ์พันธ์. (2546, มกราคม - มิถุนายน). ท่านรู้จัก Balanced Scorecards. (BSC). ดีแล้วหรือยัง ?. **วารสารนักบริหาร** , 2, 5.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , และ คนอื่นๆ . (2539). **พฤติกรรมองค์การ** กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม.
- สมเกียรติ เกาทัณฑ์. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นนักบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก พรเจริญ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการปกครองศึกษาจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สมยศ นาวิกาน. (2545). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2547). **รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง การจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัจฉกร. (ม.ป.ป.). **ผู้นำโดยเสนาหา**. ม.ป.ท.
- สร้อยตระกูล. (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎี และการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายใจ ประพตติพร้อม. (2546). **ความพึงพอใจของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สาโรช บัวศรี. (2543).**ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ราชบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: สุทธิเรีย พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2548, พฤษภาคม 29). **ภาวะผู้นำ**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://nidambe11.net/ekonomitz/2005q/article2005february18p7.htm>.
- สุชาติ เครือแก้ว. (2546). **สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตการศึกษา6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

- สุดาวัลย์ โสตะจินดา. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการและความพึงพอใจในงาน กับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ. (2546, มกราคม-มิถุนายน). การสร้างความเป็นผู้นำขององค์การ เพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ. วารสารนักบริหาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนาภรณ์ ศิวะบวร. (2533). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในเครือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุประวีร์ สุนตะคุ้ย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุภาณี ไพศาลเวชกรรม. (2546, มกราคม – มิถุนายน). “ผู้นำยุค 2003” วารสารนักบริหาร 2, 72.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2543). แบบประเมินผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. ลพบุรี. สถาบันราชภัฏเทพสตรี. (อัดสำเนา).
- _____. (2545). เอกสารประกอบการสอน เรื่อง มุมมองสำหรับนักบริหารยุคใหม่ ลพบุรี. สถาบันราชภัฏเทพสตรี. (อัดสำเนา).
- สุรพล พุฒคำ. (2547). เอกสารประกอบการสอนเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลพบุรี. สถาบันราชภัฏเทพสตรี. (อัดสำเนา).
- สุรียน เมื่อกสกันท์. (2548, มกราคม, 25). ผู้นำในสหัฐวรรษใหม่ [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://web.schq.mi.th/-sunyon/aa.htm>.
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ดิรกานนท์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). **องค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2546). **รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 3 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา**. นนทบุรี: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ**. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อภิชาติ ไบโพธิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตบริการของสถาบันราชภัฏเทพสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.**
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2542). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- อารยา เจริญกุล. (2545). **การสำรวจขวัญกำลังใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท..
- ยารี พันธุ์มณี (2546 มกราคม – มิถุนายน). **ผู้นำยุคใหม่ ..ก้าวไกลสู่สากล**.วารสารนักบริหาร, 2, 41.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์.
- เอกชัย ชินโคตร. (2549). **วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Applewhite, Phillip B. (1965). **Organization and behavior**. Englewood Cliffs, New York: Prentice – Hall.
- Barnard, C.T. (1972). **The function of the executive** Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Beandt, T.J. (1985). **"Effects of Sibling relationships on preschoolers" behavior at home and at school,** Dissertation Abstracts International.
- Blake, Robert, & Mouton, Jane s. (1964). **The managerial grid**. Houston Texas: Gulf.
- Burns, James M. (1987). **Leadership**. New York: Harpen.

- Certain Personal. (1981). Status Factors of Elementary School Professional Staff Members, [CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: **Dissertation Abstracts Item.**
- Collner, J. (1989). **A correlation study of principal's leadership style and teacher job satisfaction** East Texas State University.
- Combs, Janice Reinhardt. (1995). **Teacher commitment to change: A case study of an elementary school (restructuring)**, [Online]. UMI Proquest Digital Dissertations, Available: <http://www.lib.umi.com/proquest/dissertations/fullcit/AAT9601793> [2001, December 20]
- Davis, (2002). **Organizational climate**, [Online]. Available: http://bas.ucsc.edu/performance_or_gclimate.html [April 24].
- Davis, Keith. (1962). **Human behavior at work: organizational behavior** New York: McGraw –Hill.
- Drath, W.H., & Palus, C. (1994). **Making common sense: Leadership as meaning making in a community of practice** Greensboro, N: Center for Creative Leadership.
- Fiedler, Fred E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1974). **Leadership and effective management**. Glenview, Illinois: Scott, Foreman.
- Finkelstein, s, & Hambrick D.C. (1996). **Strategic leadership: Top executives and The in effects on organization** St Paul MN: West Publishing.
- Gillmer, (1973). **Applied psychology**. New York: McGraw – Hill.
- Gilsinger, Diana Louise. (1998). **School climate and teacher absenteeism in Arizona elementary schools**, [Online]. UMI Proquest Digital Dissertations, Available: http://wwwlib.Umi.com/proquest/dissertations/fullcit/AAT_9834402 [2001, December 20].
- Good, Carten V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw – Hill
- Goodson, (1985) Tanya Jamine. Herzbergs motivation hygiene theory applied to elementary teachers in Selected Alabama. **Dissertation abstracts international** .
- Haarris, Philip R. (1990). **High performance leadership: Strategies for maximum career productivity** Illinois: Scoot, Foreman.

- Halpin, A (1966). **Theory and research in and ministraton**. New York: Macmillan.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard (1982) **Management of organizstional behavior: utilizing human**. 4 th ed. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice – Hall.
- Herzberg, F. and Others (1959). **Job Attitude: Review of research and opinion**. Pittsburgh: Psychological series of Pittsburgh.
- House,R.J, G.F. Alan and K. Steven, (1971). **Relation of leader onsideration and initiating to R and D subordinates satisfaction**. Administrative Science Quarterly.
- Hoy, Waynck, & Miskel, Cecil G. (2001). **Educational administration: Theory Reserch, Practice**. (6th ed). Singapore: McGraw – Hill.
- Immegant, G.L. (1988). **Leadership and leader behavior**. In N.J.Boyan. (Ed.). Handbook of Research on Educational Administration. (PP 257-259). New York Longman.
- Ivancerich, J.N. and Donnelly. (1968). **Job satisfaction research: A Management Guide For Parishioners** Personal Journal. 47 p. March
- Jacobs, & Jagues, (1990). **Military executive leadership in K.E. Clark and M.B. Clark** (Eds) Measure of ledger 281 – 295 West Orange N.J: Leadership Library of America.
- Klawitter, P.A. (1980). **The relationship between Principals leadership style and teacher job satisfaction** Dissertation abstracts international
- Koh, William Lok Kiang. (1990). An **Empirical** Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary School in Singapore, [Online]. UMI Proquest Digital Dissertations, Available: http://wwwlib.umi.com/proquest/dissertations/fullcit/AAT_9111122 [2001,December 20].
- Kuhner, K.W. & Lawis, P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A constructive / development analysis. **Academy of Management Review**.
- Likert, Rensis. (1961). **New pattern of management**. New York: McGraw – Hill.
- Locke Edwin A. (1976). The Nature and Canses of job Satisfaction'in Marvin D. Dunnette, ed.,**Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Marks,Nelson Douglas. (1989). The influence of leager values and behavior on follower **Values and behavior**, [Online]. UMI Proquest Digital Dissertations.

Available: <http://wwwlib.umi.com/proquest/dissertations/fulcit/AAT9007496> [2001,December 20].

- Marra, R. (1978). Peter. **Principal's Leadership Behavior Teacher's Decisional Participation, Teacher's Job Satisfaction and Student A achievement** **Dissertation Abstracts, Vol.36.**
- Maslow, Abraham H. (1954). **Motivation and personality.** New York: Harper and Row.
- Mccormick and tiffin. (1968). **Industrial psychology Englewood Cliffs.** N.J: prentice – Hall.
- McGregor, Douglas M. (1960). **The human side of enterprise.**New York: McGraw-Hill.
- Milton, C.R. (1981). **Human Behavior in Organization Englewood Cliffs ,** New Jersey: Prentice – Hall.
- Mitchell, J.B. (1982). **Teacher Job Satisfaction and Teacher Report with the Principal in Relationship to Principal's Leadership Styles and School Enrolment. Size in Tennessee Public Secondary School** Memphis: Memphis state Universe.
- Rice. Wilson L. (1991, August). **Leadership Behavior of Elementary school Principals and Teachers in Five Central Savannah River Area School Districts in Georgia.** Dissertation Abstracts International 52 (2) 378 – A.
- Richards, D. and Engle, S. (1986). **Aften the Vision: Suggestion to Corporate Visionaries and Vision Champions Transforming Leadership Alexandrian,** VA: Mile Riven Press.
- Sanshiro Shirakashi, (1996). **Leadership and Organizational Behavior,** [Online]. Pan – Pacific Conference XII at the forest of life Resort, Chiba, Japan Part II. Available: <http://www.koshien.ac.jp/staff-sirakasi/ppci/ppcjo.html> [May 29].
- Schein,E.H. (1985) **Organizational culture and leadership** San Francisco: Jossey – Bass.
- Schwartz, D.avis. (1980). **Introduction to Management: Principle, Practice and Processes** London: Penguin Books.
- Sergiovanni T. J.and others. (1973). **Educational governance and administration.** Englewood Cliffs,N.J.: Prentice-Hall.
- _____. (2001). **The Principal ship: A reflective Practice Perspective.** 4 ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Strause, George and Sayles, Leonard R. (1960). **Personnel: The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.
- Truitt, E. Thomas, (1975). **A Study of the Relationship Between the Leader Behavior of Principals and Organization Outputs of High School in The North Carolina**. CD-ROM]. Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item:].
- Velez, G.V. (1972). **A Study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities** Dissertation abstracts international.
- Vroom, Victor H. (1960). **Work and motivation**. New York: John Wiley and Sons.
- Wickstrom, R.A. (1971). **An investigation into Job Satisfaction Among Teachers** Dissertation Abstracts international.
- Windel, R.E. (1991). **Elementary Principal Leadership style**. Some Factors Related to Job Satisfaction of Teachers in Random Selected Montana Elementary School EDD. (Abstract). Montana State University.
- Winter, James Aluin, (1981). **an Investigation of the Relationship of Organizational Climate and Certain Personal Status Factors of Elementary School Professional Staff Members**, [CD-ROM] Abstract from: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item.
- Yukl, Gary A and Cecilia M. Falbe, (1991). **Important of Different Power Sources in Downward and Lateral Rations** Journal of Applied Psychology.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน
ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของครู
4. การตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารตอนที่ 1 และ 2 ส่วนครูตอนที่ 1, 2, 3
5. แบบสอบถามนี้ จะมีความสมบูรณ์ได้ ก็ต่อเมื่อท่านตอบแบบสอบถาม ทุกตอนและทุกข้อ ตามความเป็นจริง

อนึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบด้านลบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะรวบรวมคำตอบของท่านเป็นความลับแล้วนำไปวิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอในภาพรวม จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น.

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง

นางมลวิมลย์ กลิ่นจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด.

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30-40 ปี
() 41-50 ปี () มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี () อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร () ครู

5. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () ระหว่าง 5-10 ปี
() ระหว่าง 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งระดับการปฏิบัติ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | มีการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในผู้ใต้บังคับบัญชา | | ✓ | | | |

ข้อที่ 0. ท่านทำเครื่อง ✓ ลงในช่องตรงช่องหมายเลข 4 ระดับการปฏิบัติ 4

หมายความว่า ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติมาก

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นงาน | | | | | |
| 1 | มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2 | มีการประชุมครูเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม ประจำปีของสถานศึกษา | | | | | |
| 3 | มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ รายงานผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม | | | | | |
| 4 | มีการลงโทษผู้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องตามระเบียบที่ราชการกำหนด | | | | | |
| 5 | มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเข้มแข็งในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 6 | มีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่งเน้นผลผลิต | | | | | |
| 7 | กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหาร การศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สถานศึกษา | | | | | |
| 8 | มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือความถูกต้อง เทียบ ธรรมมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาที่มงานและการพัฒนา สถานศึกษาเป็นสำคัญ | | | | | |
| 9 | มีการคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน มีความ เสียสละยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานโดยมุ่ง ผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ | | | | | |
| | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้น ความสัมพันธ์ | | | | | |
| 10 | มีการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาที่มงานอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 11 | มีการช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้น ความสัมพันธ์ (ต่อ) | | | | | |
| 12 | มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 13 | มีการพัฒนาทีมงานเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล | | | | | |
| 14 | มีการยอมรับและเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกกับ ผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15 | มีการแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งใน การปฏิบัติงานด้วยสันติวิธี เชิงสร้างสรรค์ | | | | | |
| 16 | มีการส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน | | | | | |
| 17 | มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและดำเนินการ แก้ไขปัญหาตามความต้องการของสถานศึกษา ร่วมกัน | | | | | |
| 18 | มีการใช้ศิลปะในการเจรจาเพื่อให้งานประสบผล ทักษะเชิงวิชาชีพของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างจริงจัง | | | | | |
| | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้น การเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 19 | มีการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 20 | มีการกำหนดวิสัยทัศน์, พันธกิจและเป้าหมาย ใน การบริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากร ทางการศึกษา | | | | | |
| 21 | มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 22 | มีการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติ ถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (ต่อ) | | | | | |
| 23 | มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพและความสามารถ | | | | | |
| 24 | มีการพัฒนาระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง และมีความโปร่งใสโดยยึด หลักธรรมาภิบาล | | | | | |
| 25 | มีการสนับสนุน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถเสนอแนะแนวคิดในการปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ ตลอดเวลา | | | | | |
| 26 | มีการบริหารสถานศึกษาโดยการใช้กระบวนการ ของระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการ ตัดสินใจ | | | | | |
| 27 | มีการบริหารสถานศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพการ เปลี่ยนแปลงทางระบบสังคม การเมือง การ ปกครอง การศึกษา เศรษฐกิจและเทคโนโลยี | | | | | |
| 28 | มีการนำแนวความคิดและนวัตกรรมทาง การศึกษาใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการ ปฏิรูปการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา | | | | | |
| 29 | มีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ | | | | | |
| 30 | มีการให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นผล จากการบริหารในระบบงานมากกว่าการยึดมั่นใน ระบบตัวบุคคล | | | | | |

ตอนที่ 3
ความพึงพอใจในงานของคุณ

คำชี้แจง โปรดอ่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละช่องมี
ความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|-------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ | | ✓ | | | |

ข้อที่ 0. ท่านทำเรื่อง ✓ ลงในช่องตรงช่องหมายเลข 4 ระดับความพึงพอใจ 4
หมายความว่า เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ท่านมีความพึงพอใจมาก

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | <u>ความสำเร็จในการทำงาน</u> | | | | | |
| 1 | ท่านพบข้อบกพร่องของการทำงานจึงได้ปรับปรุงวิธีการทำงานจนเกิดผลดีต่องานนั้น | | | | | |
| 2 | ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน | | | | | |
| 3 | การทำงานแม้จะมีปัญหาอุปสรรค ท่านก็จะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 4 | การดูแลและติดตามงานอย่างดี ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| | <u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u> | | | | | |
| 5 | ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน เป็นเพราะท่านมีผลงานที่ดีจากการทำงานนั้น | | | | | |
| 7 | ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติ | | | | | |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | |
| | <u>ลักษณะงาน</u> | | | | | |
| 9 | งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคว้าอยู่เสมอ | | | | | |
| 10 | ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 11 | ท่านเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน | | | | | |
| | <u>ความรับผิดชอบ</u> | | | | | |
| 12 | ท่านทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ | | | | | |
| 13 | ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ | | | | | |
| 14 | ท่านมีโอกาสนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ | | | | | |
| 16 | นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมในการวางกฎระเบียบ แนวปฏิบัติการทำงาน | | | | | |
| 17 | บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน | | | | | |
| 18 | หน่วยงานได้กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการไว้ชัดเจน | | | | | |
| 19 | ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 20 | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรใน ความเป็นอยู่ของท่าน | | | | | |
| 21 | ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 22 | ผู้บังคับบัญชาได้ดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือการทำงาน ของท่านให้เป็นไปตามเป้าหมาย | | | | | |
| 23 | การมีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัว ช่วยให้การทำงาน ดีขึ้น | | | | | |
| 24 | สภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านได้รับบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดยทั่วไปของหน่วยงาน | | | | | |
| 25 | อาคารสถานที่และสภาพทั่วไปของสถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานของท่าน | | | | | |
| 26 | ในการทำงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่อง อำนวย ความสะดวกที่เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 27 | ท่านได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายวัสดุ ที่นำมาใช้จากสถานศึกษา | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | เงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมต่อปริมาณและ ความรับผิดชอบของท่าน | | | | | |
| 29 | รายได้ที่ท่านได้รับทำให้เกิดความมั่นใจในการวางตัว ทางสังคม | | | | | |
| 30 | ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 31 | ระบบการจัดสวัสดิการในหน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสมและรวดเร็ว | | | | | |
| 32 | ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนางาน ของท่านตามโอกาสอันควร | | | | | |
| 33 | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อ หาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น | | | | | |
| 34 | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความ เหมาะสม | | | | | |
| 35 | ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคง และปลอดภัยในการ ทำงาน | | | | | |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

| | |
|---------------------|--|
| ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า | ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| นายสุเชาว์ คีตรอบ | การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 |
| ดร.เอกชัย ชินโคตร | การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา |
| นายถาวร ทองเสวด | ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ เพ็ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๙๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผศ.สุรพงษ์ ปนาทกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒ เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมลวัลย์ กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดจังหวัดลพบุรี โดย มี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรืองนระการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีนทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

E mail : education@tru.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๕๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรินทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๔ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@ru.ac.th



ที่ ศว ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๓๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายสุเชาว์ คีตรอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมลวิมลย์ กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีนทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๔ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : education@tru.ac.th



ที่ ศษ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๓๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบขอมอนูเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.เอกชัย ชิดโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคงวิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางมลวัลย์ กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนะการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอขอมอนูเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีวิมลทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email education@ru.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/ว ๒๙๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายถาวร ทองเสวด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ บทที่ ๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นงมลวิวัลย์ กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีนทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๕๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๕๒-๒๖๐๗-๙ ตย์ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๕๒-๒๖๑๐

E-mail : education@ru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out)

เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศษ ๐๕๕๐.๐๒/๓๑๓

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๔ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบขอมอบเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วยนางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัด อังฆมนตรีนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอขอบขะเคราะห์จากท่านให้นางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความขอบขะเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พุฒคำ)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๔ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : education@tru.ac.th



ที่ ศธ ๐๔๑๕๕ / 1974

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑
ถนนมิตรภาพ อำเภอเมืองสระบุรี ๑๘๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เพื่อทดลองใช้(Try out)เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุมัติคราะห์ให้นางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ(Try out)เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๑ ใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านให้นางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหาร และครู การนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการแจกเครื่องมือและเก็บเครื่องมือวิจัยด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธวัชชัย ทิภูตแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐-๓๖๒๑-๑๕๒๔

โทรสาร ๐-๓๖๒๑-๒๔๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๒/๓๓๒

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เขียน โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยมี ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และดร.แสน สมนึก เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่าง การเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางมลิวลัย กลิ่นจันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีนทิพย์ ภู่อาลี)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email: education@tru.ac.th



โรงเรียนบริหารธุรกิจ นครราชสีมา 888 ถนนเดชอุดม ซอย 4 ตำบลไผ่เมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000
โทร. (044) 205316 โทรสาร. (044) 205316 ต่อ 105

St.Mary's Business Administration College (MBAC) 888 Dejudom Rd. Soi 4 Muang Nakhonratchasima Nakhonratchasima 30000
Tel. (044) 205316 Fax. (044) 205316 Ext. 105

25 พฤษภาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

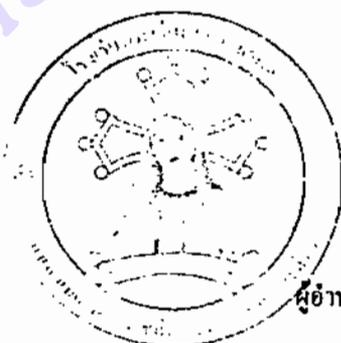
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางมลวิไลย์ กลิ่นจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนระหว่างเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย สถานศึกษาของท่าน ได้ถูกเลือกเป็น กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

ฝ่ายการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางมลวิไลย์ กลิ่นจันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร และครู การนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และ เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ขอแสดงความนับถือ

(บาทหลวงสมเดช พันธุ์สมบัติ)

ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล นางมลวัลย์ กลิ่นจันทร์
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 10 มีนาคม 2497
 สถานที่เกิด ตำบลปากก้อคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 90 หมู่ 8 ตำบลมิตรภาพ อำเภอแม่จอกเหล็ก
 จังหวัดสระบุรี 18180
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา เทศบาล 2 อำเภอปากช่อง
 จังหวัดนครราชสีมา 30130

1 ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2516 ม.ศ. 3 โรงเรียนตรุณศึกษา จังหวัดเชียงราย
 พ.ศ.2520 ป.กศ.และ ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ.2526 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาไทย
 วิชาโท คหกรรมศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต
 กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ.2541 ประกาศนียบัตรบัณฑิต MMED PRASARNMIT
 (การพัฒนาผู้บริหารและผู้จัดการศึกษาระดับสูง)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ.2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี