

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 2,678 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตาม ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542: 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ว่าวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และสภาพการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

2. การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสม โดยคณะกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ คล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอนของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ เท่ากับ .9570 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.9066

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลดังนี้

1. การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพการทำงานตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายเพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลักสนใจคนน้อย

มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน
 (ยุทธนา พรหมณี 2556 : 9) สอดคล้องกับภักดี สมคะเณย์ (2543: 106) ที่ได้ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียน
 ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน
 ประถมศึกษามีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธสูงทั้งสองด้านมีจำนวนมากที่สุด
 และสอดคล้องกับสุนิสา เสวต โยธิน (2551: 56) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แบบมุ่งกิจสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะ
 ของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน
 และด้านสภาพการ ทั้งนี้เป็นเพราะ

2.1 การที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3
 มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะ
 ความก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นครูต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองโดยใช้ทุนของตนเอง
 โอกาสในการได้รับการศึกษาต่อ โดยใช้ทุนของรัฐบาลมีน้อยมาก และโอกาสในการได้รับ
 ความก้าวหน้าทางสายงานการบริหารและโอกาสในการได้รับเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการก็มีกฎเกณฑ์
 ค่อนข้างมากจะต้องเป็นครูที่เก่งและมีความสามารถมากๆ จึงจะได้เลื่อนขั้นและมีโอกาสก้าวหน้า
 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งนั้นขึ้นอยู่กับตัวครูเองที่ต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม
 ซึ่งการมีการศึกษาสูงขึ้นทำให้ตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงขึ้นอันเป็น โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
 ประการหนึ่ง (วาสนา ไทรงาม. 2546 : 91-92). ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเฮร์ซเบิร์ก
 (Herzberg et al. 1987 : 109) ได้ศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น
 ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเป็น
 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีการจูงใจ Alderfer s ERG (พรณี
 ประเสริฐวงษ์. 2540 : 33) ที่ศึกษา พบว่า ความต้องการของมนุษย์ประการหนึ่ง คือ ความต้องการความ
 เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชรา คุปต์วินทุ (2535 : 103) และวันชัย จลวยเจริญวงศ์

(2542 : 89) ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในปัจจุบันด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของสุทัศน์ คุรงค์เรือง (2540 : 95) พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน ประถมศึกษาอำเภอเขตการศึกษา 5 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

2.2 การที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นลำดับที่สอง และอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ถ้าครู ได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มที่ มีอิสระในวิธีการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และพึงพอใจกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน รวมทั้งลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความรู้สึกระตือรือร้นกับการปฏิบัติงาน อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน ตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่า ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้ และในข้อ 6 กำหนดไว้ว่า ครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ จากข้อกำหนดทั้ง 2 ข้อ ที่นำมากล่าวนี้ จะเห็นว่าหน้าที่ของครูที่สำคัญคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ การถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ โดยเฉพาะในข้อ 3 ของระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 นี้ ถือว่าการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญมาก จะละทิ้งหรือทอดทิ้งไม่ได้เพราะถ้าหากครูละทิ้งการสอนก็คือครูละทิ้งหน้าที่ของครู ซึ่งการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อการเจริญเติบโตทางความคิดและสติปัญญาของศิษย์เป็นอย่างมาก กล่าวคือ ศิษย์ของครูจะไม่ได้รับการพัฒนา ความคิด ความรู้ และสติปัญญา หรือได้รับบ้างแต่ก็ไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควร ดังนั้นครูทุกคนควรตระหนักในการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครูคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครู จะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้น ซึ่งสำคัญที่ครูต้องเพิ่มสมรรถภาพในการสอนให้แก่ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ภูติวิเศษ (2541 : 55) ; สุทัศน์ คุรงค์เรือง (2540 : 97) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติก็เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยกระตุ้นหรือแรงจูงใจตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวคือ ครูจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารใช้ปัจจัยนี้เป็นตัวกระตุ้น

2.3 การที่ครู มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะ ถ้าครูมีสภาพการทำงานที่ดี คือ มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครองเป็นไปด้วยดีจะมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจุบันไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ด้วย แสวง จันทร์ถนอม (2538 : 125) และพรนพ พุกกะพันธ์ (2542 : 266-267) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอันดับแรกในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นพร้อมๆ กับผู้ปฏิบัติงานเองก็พยายามที่จะแสวงหาสิ่งตอบแทนที่สนองความต้องการของตนด้วย แต่มีบางอย่างที่ควรคำนึงถึงคือผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนแล้วจะไม่มีแรงจูงใจอีกต่อไป และยังพบว่าปัจจัยที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่อยากจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานนั้นอีกต่อไป ดังนั้นในการจูงใจที่ผู้บริหารนำไปใช้จะต้องหลีกเลี่ยงในสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและเกิดความขัดเคืองใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพนั้นอาศัยสิ่งจูงใจหลายอย่างและมีสัดส่วนที่เหมาะสม สิ่งจูงใจอย่างหนึ่งอาจจะเหมาะสมสำหรับบุคคลกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ไม่อาจมีผลต่อบุคคลกลุ่มอื่นได้ สิ่งจูงใจมี 2 ประเภท 1) สิ่งจูงใจในทางบวก โดยทั่วไปได้แก่ เงิน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีการแข่งขันกัน การมีโอกาสที่จะได้รับความรู้หรือประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น และตลอดทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น และ 2) สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่ การลงโทษหรือการขู่เข็ญที่จะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ โดยทั่วไปได้แก่ การตักเตือน การตัดเงินเดือน การให้ออก และการปลดออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งความต้องการดังกล่าว สอดคล้องกับ สมิท (Smith, 1972, อ้างถึงใน รัตนา พงษ์พานิช. 2536 : 16) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า “เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ทำงาน ในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจงานที่เขาทำ” เป็นต้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมนุษย์ 5 ขั้น ของ มาสโลว์ ถือว่า สภาพการทำงานเป็นความต้องการอันดับแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physicological Needs) ที่ควรสนองความต้องการของบุคคล ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ถือว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยก้าวหน้า ซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย

ฉนวนเจริญวงศ์ (2542 : 88) ที่พบว่า ครูศิลปะในโรงเรียนศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานในระดับมาก

ผู้วิจัย เห็นว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ควรได้รับการเอาใจใส่ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานมากขึ้น เพราะในยุคของการปฏิรูป การศึกษาที่มีเป้าหมายให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น ครูจึงต้องใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียน การสอนเป็นอย่างมาก พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้แก่ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหาร ควรสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ สามารถจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ได้ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อชุมชนในท้องถิ่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

พฤติกรรมผู้นำรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนจึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความไว้วางใจจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องหน้าที่การงาน หรือเรื่องส่วนตัว ทำให้โดย ภาพรวมพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน จึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลาย ทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นผู้ตั้ง ความต้องการเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจซึ่ง มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึง ระดับสูงไว้ 5 ขั้น ซึ่งลำดับความต้องการนี้เรียกว่า “Hierarchy of Needs” ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตที่รอด อยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ มนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มา ตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ 2) ความต้องการ

ทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (Security Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongness) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยกคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น 4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของเขาเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา 5) ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or Self-realization) ถ้าดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้วมนุษย์ก็ยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนไตร พรศพวก (2539) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครู กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณา รายด้านความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ รายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านทุกด้าน ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ถึงพฤติกรรมผู้นำทุกด้านจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แต่ด้านที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำคือด้านค่าตอบแทนเงินเดือน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องจากในปัจจุบันครูผู้สอนมีภาระหนี้สิน หรือมีค่าใช้จ่ายมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับจึงทำให้ ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและสนับสนุน ในด้านดังกล่าวเพื่อให้มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนให้สูงขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 15-16). สอดคล้องกับผลวิจัยของสุทิน ฉิ่งทองคำ (2542) พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต การศึกษา 1 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของกรรณิกา แสงระวี (2546: 147)

ได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หากผู้บริหาร โรงเรียนสามารถจงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานหรือสามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชักจูงใจและประสานงานให้สมาชิกในกลุ่ม ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนจะ ต้องปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ให้อยู่ใน สภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของ ครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการ ศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยควรดำเนินการ ดังนี้

1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดง ให้เห็นว่า ถ้าพฤติกรรมภาวะผู้นำสูง ความพึงพอใจสูงด้วย ดังนั้นควรสร้างภาวะผู้นำดังกล่าว

1.2 ควรส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเป็นที่ยอมรับนับถือทางด้านวิชาการ และควรให้ครูมีการพัฒนาความรู้และทักษะ ความสามารถของบุคลากร ใน โรงเรียน จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสามัคคี รักองค์การ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1.3 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรเสริมสร้างความพึงพอใจในองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลต่อผู้เรียน ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา