

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF PRIVATE SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER' SATISFACTION OF WORK
PRACTICE IN THE OFFICE OF CHAIYAPHUM EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

อภิชา มีเพียร (Apichaya Meepian)*

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 217 คนโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากประชากรครูที่ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ค่าความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression Analysis: MMR) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่ามากเป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน มีเพียงด้านเงินเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. กลุ่มตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับกลุ่มตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาเอกชน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว

Keywords: Transformational leadership, Teacher's Satisfaction of Work Practice, Private school, Multivariate Multiple Regression Analysis

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the administrator' transformational leadership and private school teachers' satisfaction in private schools, 2) to study the relationship of school administrators' transformational leadership and private school teachers' satisfaction of work practice, and 3) to study the school administrators' transformational leadership affecting private school teachers' satisfaction of work practice. The sample group of the study included 217 private school teachers working under jurisdiction of The Office Chaiphum Educational Service Area 2. The instrument for collecting data was the questionnaire of school administrators' transformational leadership affecting satisfaction of work practice of private school teachers under The of The Office of Chaiphum Educational Service Area 2 with reliability coefficient 0.98. Basic data were analyzed by calculating the Frequency (f), Percentage (%), Mean ($\bar{X}$), and Standard Deviation (S.D.) Relationship of variables were analyzed by using Pearson Product Moment and Multivariate Multiple Regression Analysis (MMR). The research findings found that: The school administrators' transformational leadership were in "High" Level. The idealized influence showed "The Highest" level. For the second order, they were the intellectual stimulation, inspirational motivation, and individualized consideration respectively. Considering most of teachers' satisfaction in work practice were in "High" level especially the responsibility in work practice. The second order included the work accomplishment, being respected, work characteristic, relationship with super-ordinate and co-worker, government or monitoring, organizational policy and management, work progress, and working condition respectively. Only one aspect, the teachers' satisfaction in work practice was in moderate level. For the variable group of school administrators' transformational leadership, there was positive correlated with the variable group of teachers' satisfaction in work practice at .01 significant level. For 4 aspects of school administrators' transformational leadership, they affected the teachers' satisfaction in work practice at .01 significant level.

1. บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการสถานการศึกษาในทุกระดับ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ และทักษะความชำนาญด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนการมีภาวะผู้นำที่จะนำองค์การให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จยิ่งไปกว่านั้น ตามมาตรฐานการศึกษาที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ได้มีการกำหนดมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ในมาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหาร จัดการศึกษา ทำให้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตลอดจนการแสดงบทบาทของตน ให้เหมาะสม และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ยี่ดัวตฤประสงคืขององค์กรเป็นหลัก

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงาน โดยแสดงความเป็นผู้นำผ่านการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) ประกอบกับตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาครูและบุคลากรเป็นมืออาชีพและผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของบุคคลและองค์การ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจในเรื่องนี้และสามารถ นำองค์กรได้ ในการสร้างภาวะผู้นำนั้นจะต้องทำให้ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องบริหารจัดการงานในแต่ละวันให้ลุล่วงด้วยดี ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องด้วย การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นบุคลากรหลักที่จะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งผลต่อขวัญ กำลังใจให้ครู จึงเป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่ง เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลต่อการทำงาน และแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่นๆ ฐานนโยบาย รู้เป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและสติปัญญา ทำงานเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน

การที่ครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ของสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของนักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียนก็จะตั้งใจเรียน มีความสุขในการเรียน ด้านผู้ปกครองก็ยินดีที่จะให้การส่งเสริม สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ในทางกลับกันหากองค์กรใดบุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อสภาพแวดล้อม ขาดแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ใช้สติปัญญาทุ่มเทให้กับงาน ตลอดจนไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้น ไม่ตั้งใจทำงาน หรือทำงานอย่างมีความสุข ย่อมเป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

จากเหตุผล ความจำเป็นและปัญหาที่กล่าวมา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อได้

ข้อค้นพบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา ให้เกิดความพึงพอใจของครู และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับใด

2) กลุ่ม ตัวแปร ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับกลุ่มตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

3) กลุ่ม ตัวแปร ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อกลุ่มตัวแปร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 หรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่แสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายาม



ของผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และของสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ของสถานศึกษา หรือชุมชน โดยใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1990) ประกอบด้วย 1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ 1.3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ มีความสุข มีความเต็มใจ และมีความสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประสพสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอรัลสเบิร์ก แบ่งออกเป็นความพึงพอใจในด้านต่างๆ ประกอบด้วย 2.1) นโยบายและการบริหารองค์กร 2.2) การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2.4) สภาพของการทำงาน 2.5) เงินเดือน 2.6) ความสัมพันธ์ผล การทำงาน 2.7) การได้รับความยอมรับนับถือ 2.8) ลักษณะของงาน 2.9) ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และ 2.10) ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากร เป็นครูปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวนทั้งหมด 348 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 217 คน

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้พื้นฐานทฤษฎีภาวะผู้นำของ BASS

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามจะครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอรัลสเบิร์ก

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูล สถานภาพ ของ ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%)

2) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4) หาค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression Analysis: MMR) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของ

กลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

3.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้านตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” หากพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ร่วมงานจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรม ของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร Bass & Avolio (1990)

3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับ ตำรังศักดิ์ ดำริห์ (2545) และวันเพ็ญ ญาณสิทธิ (2547) ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องด้วยสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอยู่ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของ

ผู้เรียน จึงเปิดโอกาสให้ครูในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ และสามารถปรับการเรียนการสอนให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ได้ทันต่ออย่างคล่องตัว ไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบหรือกรอบนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลางเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านของความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Manning (1977) ศุภกิจ สานุสตัย (2546) สำหรับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ครูพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Velez (1973) วันเพ็ญ ญาณสิทธิ (2547) ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเงินเดือน ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน และตำแหน่งเข้าเกินไปผลทำให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร รวมไปถึงในการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ของโรงเรียนเอกชนประมาณร้อยละ 65 เป็นเงินเดือนครู ซึ่งเป็นภาระ ที่ค่อนข้างหนักในการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากรายได้ของสถานศึกษาเอกชน ไม่สอดคล้องกับรายจ่ายตามที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน ซึ่งรายได้ของโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมาจากรัฐฯ ให้การอุดหนุน ซึ่งยังไม่พอเพียงและไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

นอกจากนี้ ไม่เพียงรัฐเป็นผู้กำหนดเพดานอัตราเงินเดือนครูในสถานศึกษาเอกชน แต่ยังเป็น ผู้กำหนดกรอบให้สถานศึกษาเอกชน สามารถเก็บค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองได้ในจำนวนที่จำกัดโดยอ้างว่า รัฐฯ ให้การอุดหนุนรายหัวนักเรียนไปแล้ว หากสถานศึกษาจ่ายเงินเดือนสูงเกินความเป็นจริงก็จะทำให้ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆตลอดจนค่าใช้จ่ายประจำอื่นๆ เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าซ่อมแซมปรับปรุงสถานที่ อาคารเรียนฯ จึงเห็นได้ว่าสถานศึกษาเอกชนไม่สามารถที่จะกำหนดอัตราเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับครูของรัฐฯ นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยเอกชนจากรัฐฯ ยังขาดความจริงใจในการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง



มาแต่ต้น ทั้งๆ ที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้รัฐฯ ต้องสนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาเอกชน และอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน กับสถานศึกษาของรัฐ จึงสรุปได้ว่า ในสภาพเป็นจริง สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้ไม่เพียงพอ ที่จะนำไปปรับอัตราเงินเดือนให้สูงเท่ากับครูในสถานศึกษาของรัฐได้ แต่พบว่า สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ได้ดูแลครูในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ เป็นการทดแทน อาทิ อาหารกลางวัน ค่าเล่าเรียนบุตร กองทุนกู้ยืม การช่วยเหลือในเรื่องประกันชีวิตฯ เป็นต้น

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมกับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อกระบวนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมต่างๆ ในองค์กร การส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร รวมทั้งความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้นำมีความสามารถที่จะทำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ที่มีต่อองค์กร กลยุทธ์ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับสภาพบริบทขององค์กรในการบริหารงานที่เป็นระบบคล่องตัว มีความยืดหยุ่นและสามารถจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ยังผลให้เกิดความเจริญเติบโตของทั้งองค์กรและพนักงาน นอกจากนี้จากลักษณะของสถานศึกษาเอกชนที่จะต้องแข่งขันกับผลกระทบต่างๆ รอบด้านทั้งในด้านปริมาณของโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนด้วยกันเองที่มีจำนวนมาก ด้านการประเมินคุณภาพของการเรียนการสอนที่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานที่เข้มข้นกว่าโรงเรียนของรัฐ ด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐที่ล่าช้า ด้านคุณภาพของครูผู้สอนและการโยกย้ายโรงเรียนของครู ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจะต้องคิดวางแผนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสร้างความเข้มแข็งในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของการเรียนการสอน ซึ่งปัจจัยสำคัญคือการมีครูที่มีคุณภาพ

ทุ่มเทปฏิบัติงาน แต่ปัญหาที่พบมากในโรงเรียนเอกชนคือ ครูโยกย้าย ลาออกตลอดเวลา เพราะครูต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของตนเอง

3.4 กลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2

พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับ คำรงค์ศักดิ์ คาร์ห์ (2545) และพระมหาณัฐพล คำต่อน (2548) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความ พึงพอใจของครู ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานมากที่สุดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในด้านเงินเดือนมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในด้านสภาพการทำงานมากที่สุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจของครูในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับ และเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

4.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของ ความใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของการให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

มากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
ระบุปัญหาของหน่วยงานที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลและ
หลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา

4.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องของการปฏิบัติ
ต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญกับการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู โดยเฉพาะ
ในเรื่องของเงินเดือน มีการให้ค่าตอบแทนในการทำงาน
นอกเวลา อย่างมีความเหมาะสม

4.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญกับการมีสิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากส่งผล
ต่อความพึงพอใจของครูในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่
การทำงานมากที่สุด

4.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากส่งผลต่อ
ความ พึงพอใจของครูในด้านเงินเดือนมากที่สุด

4.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ
สำคัญกับการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากส่งผลต่อความ
พึงพอใจของครูในด้านสภาพการทำงานมากที่สุด

4.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตน
โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากส่งผลต่อ
ความพึงพอใจของครูในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับ
และเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

4.1.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ
เขต 2 ควรนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม
พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้สามารถบริหาร
จัดการศึกษา และพัฒนาตนเองในเรื่องของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถาน
ศึกษาเอกชน โดยมีโดยมีการเปรียบเทียบ ขนาด/ระดับ
การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน
ในพื้นที่เขตการศึกษาอื่น

4.2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา ไม่เฉพาะ
สถานศึกษาเอกชน

4.2.4 ควรมีการศึกษาโดยการวิจัยเชิง
คุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน
ศึกษาโรงเรียนรางวัลพระราชทานหรือโรงเรียนที่มีผล
การปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practice)



5. เอกสารอ้างอิง

- ดำรงศักดิ์ ดำริห์. (2545). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาณัฐพล คำต่อน. (2548). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ :เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วันเพ็ญ ญาณสิทธิ. (2547). **ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภกิจ สานุสตัย. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). **The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development**. Research in Organizational Change and Development. San Diego, CA, .
- Rentro Clark Manning. (1977). **The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendent of Schools**. Dissertation Abstracts International 7 (January) : 4028-A.
- Velez, Guillermo V. (1973). **A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbian Universities**. Dissertation Abtracts Internation. 33 : (September) : 1970 A.