

บทความการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

Relationship Between School Administrators' Path-Goal Leadership and Teachers' Job Satisfaction in Schools under Secondary Educational Service Area Office 15

มูรณีย์ สะบุญดิง

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดในอนาคต ดังจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาคนและคุณภาพของคนให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : 7)

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาชาติ การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก นั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า ปัจจุบันสังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต่างอยากเห็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคำที่เรามักได้ยินกันบ่อยครั้งมากขึ้น แม้ว่าการบริหารการศึกษาจะไม่เห็นผลกำไรหรือขาดทุน ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนอย่างเช่นการทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร การนำทางการศึกษาก็จำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพียงแค่การเป็นคนดีและเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหารจัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยันอดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกัลยาณมิตร สามารถ

ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ชร ศูนย์ทนายทช. 2551 : 325)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถ ที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติการและร่วมใจกับตนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จริยา บุญมา (2554 : 16) กล่าวไว้ว่า “การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย” และ สอดคล้องกับ พีรพรรณ ทองปั้น (2552 : 26) ที่กล่าวว่า “การที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปใน ทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น คือความสามารถของผู้บริหารในการริเริ่ม โครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จ” ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบสำคัญในการบริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นเรื่องยากคือการบริหารคน เพราะ คนมีความคิด มีจิตใจ มีความรู้สึก ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากเงิน สิ่งของหรือวัสดุโดยสิ้นเชิง ฉนปัทม์ อำพลิน (2557: 3) กล่าวว่า ปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรมีหลายปัจจัย ปัจจัยที่น่าสนใจและเห็นว่ามีสำคัญยิ่ง คือ ปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจต่อสิ่งต่างๆ อัน เป็นทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม ถ้าบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานหรือมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรแล้ว ปัญหาต่างๆจะเกิดขึ้นกับองค์กรในทุกๆด้าน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้จะไม่เกิดขึ้น องค์กรก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณ โดยเปล่าประโยชน์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงาน องค์กร ย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบผลสำเร็จต่อการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เสน่ห์ โอธุกรม (2541 : 2) ที่กล่าวไว้ว่า ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามความมุ่งหวังได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหัวใจของ ความสำเร็จทั้งปวง เพราะการใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยอื่นๆ นั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคคล หากบุคลากรในองค์กรไม่มีศักยภาพหรือปริมาณไม่เพียงพอย่อมเป็น สาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลให้งานที่ทำไม่ได้ผลตามเป้าหมาย การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือครูผู้สอน ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด ดีที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน

ทั้งนี้ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15

ความสำคัญของการวิจัย

ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ของเฮาส์และอีแวนส์ (Robert House & MartinEvans อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. 2548 : 321-330) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership)

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership)

1.1.4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

1.2 ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของอาร์วีและคณะ (Arvey ;et al.1989 :12 อ้างอิงจาก บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 :120) 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic job satisfaction)

1.2.2 ความพึงพอใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction)

1.2.3 ความพึงพอใจภายในงานทั่วไป (General job satisfaction)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 510 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane.1967:99 อ้างอิงจาก กัทรพร เกษสังข์ 2548 : 71) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 2 ตัว ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ของเฮาส์และอีแวนส์ (Robert House & MartinEvans อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 321 - 330) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

3.1.1.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)

3.1.1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership)

3.1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership)

3.1.1.4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของอาร์วีย์และคณะ (Arvey ;et al.1989 :12 อ้างอิงจาก บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 :120) 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic job satisfaction)

3.2.1.2 ความพึงพอใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction)

3.2.1.3 ความพึงพอใจภายในงานทั่วไป (General job satisfaction)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงาน
2. กำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน
4. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจแก้ภาษา แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence : IOC) ของข้อคำถาม
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
7. จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชกาลยี่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืน

ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง โดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง – รับแบบสอบถามคืน

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยรวมคะแนนของภาวะผู้นำแต่ละแบบแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยของช่วงคะแนน (Class interval) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยของช่วงคะแนน (Class interval) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549 : 103)

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2541 : 144)

0.80 ขึ้นไป	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.60 – 0.79	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ((Index of Item Congruence : IOC)

2.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.1 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูคิดเป็นร้อยละ 92.9 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีประสบการณ์ทำงาน 10-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8

2. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมา ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จของงาน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละแบบ ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง ส่วนผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตาม มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน และ

ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของผู้ได้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงงาน มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจภายในงานทั่วไป รองลงมา ด้านความพึงพอใจในปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจภายในงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ได้ผลการวิจัยดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจภายในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างดี และที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสทำงานด้วยตนเองเพียงลำพัง วิธีการที่ผู้บริหารใช้แก้ปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสทำสิ่งต่างๆเพื่อคนอื่นๆ นโยบายในการบริหารงานของโรงเรียนมีความชัดเจน และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านความพึงพอใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวมพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองจนมีผลงานปรากฏ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน

3.3 ด้านความพึงพอใจภายในงานทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำมีความพึงพอใจ

มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่วน ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการมีผลบังคับใช้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข พ.ศ. 2545 และรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีวิธีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2540 : 227) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจจะมีผลกระทบของผู้นำต่อเป้าหมายของผู้ได้บังคับบัญชาและวิถีทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การให้รางวัลมีส่วนสัมพันธ์เข้ากับการบรรลุเป้าหมาย และให้ความสำคัญที่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพอใจ พลังความพยายาม และการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเช่นการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โรงเรียนต้นแบบ จึงทำให้ภาวะ

ผู้นำแบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบสั่งการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 15 ได้รับการพัฒนาเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทศนการบริหารงาน โดยสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาต่างๆ การแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547 : 8) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค และมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสนานมากขึ้นเป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้และความหวังใจ เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์ และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 15 มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข พ.ศ. 2545 มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ มีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งในเรื่องดังกล่าวบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากและไม่แน่ใจในการปฏิบัติดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทุสมิต (2545 : 83) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบนำทางประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องการทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติ

ผู้นำแบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างและรักษารูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ในการอธิบายงาน กฎและข้อบังคับต่างๆ และใช้ประสบการณ์ของตนในการปรับปรุงทฤษฎี การปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ผู้นำจะต้องคอยตรวจตราและติดตามงานที่มอบหมายให้ และตรวจสอบทฤษฎีการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายมีสองกิจกรรมที่ถือว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบนำทางเช่นการจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนและปรับปรุงการทำงานและค้นหาทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตามการฝึกฝน และฝึกซ้อมเทคนิควิธีการใหม่ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีการบริหารจัดการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุผลในระดับสูง และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอนในการทำงาน สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545 : 31) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน กล่าวคือผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เน้นการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้ ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบให้มีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ได้ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าว

มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้ใช้แนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนและปัจจุบันโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน คือ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน การบริหารและการตัดสินใจโดยคณะบุคคล เพื่อให้การบริหารจัดการ และการตัดสินใจมีความถูกต้องและก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการมากที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการ โดยให้องค์กรคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547 : 33) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจรวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงานจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 15 มีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความตระหนักรู้ในภารกิจที่รับผิดชอบ และส่วนใหญ่เห็นว่า หน้าที่การงานที่มั่นคง การได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม การมีโอกาสดำเนินงานที่ผลการปฏิบัติงานของตนเอง จึงเป็นส่วนสำคัญที่จูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : 89) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร โคตรภูเวียง (2551 : 73) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 15 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนในยุคลปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเป็นผู้นำ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานเกิดความร่วมมือทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2540 : 227) กล่าวว่า ใจจะจะมีผลกระทบผู้นำต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิถีทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การให้รางวัลมีส่วนสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายและให้ความสำคัญที่เป้าหมายซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพอใจ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร โคตรภูเวียง (2551 : 73) ที่ทำการศึกษาคำสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับปานกลาง ($r = .601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ไทรงาม (2546 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.25 ถึง 0.508 ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการผู้บริหารแบบสนับสนุน ได้สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ มัชฌานา อินทุสมิต (2545 : 64) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นห่วง การยอมรับนับถือผู้อื่น และวิธีการพัฒนาผู้ตาม พฤติกรรมเหล่านี้สามารถช่วยให้ดำรงไว้เป็นหลักคุณธรรมของกลุ่มงาน โดยการสร้างความกลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในสมาชิก สามารถใช้พฤติกรรมสร้าง

ความมั่นใจและมั่นคง ลดความเครียด เพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแบบสั่งการมีการดำเนินงานด้านต่างๆ ในลักษณะแบบเผด็จการ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยตนเองทั้งหมด ซึ่งครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตาม รวมถึงกำหนดระยะเวลาในการมอบหน้าที่รับผิดชอบให้แก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารัตนะ (2546 : 178) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการ เป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม คือ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีทำงานให้ทราบจุดมุ่งหมายทีละขั้นตอน เน้นการควบคุม เน้นความพึงพอใจของตัวเองเป็นหลัก ผลงานจะสำเร็จระดับใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหาร จึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทำงานแบบไม่พึงพอใจ งานที่ออกมาจะมีเฉพาะปริมาณแต่ขาดคุณภาพ

3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชาวี (2543 : 33) ที่พบว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูง มุ่งเน้นความเป็นเลิศ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารได้ดำเนินการดังกล่าว ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ เพราะงานต่างๆ ลดความคลุมเครือ ความคาดหวังมีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพันธุเทพ ใจคำ (2547 : 109-110) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 15 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนและให้ความไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควร โน้มน้าว จูงใจให้ครูผู้สอนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ อุทิศตนเพื่องานและเกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงภาวะผู้นำแบบต่างๆให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

2.2 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นๆของผู้บริหาร เพื่อความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล