บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษา ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2) บทบาทของครูผู้สอน

2.2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน 5 ด้าน

2.2.1 ผู้นำทางการศึกษา

2.2.2 ผู้มีวินัยและรักษาวินัย

2.2.3 ผู้มีมนุษยสัมพันธ์

2.2.4 ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

2.2.5 เป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานความขัดแย้ง

2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 วุฒิการศึกษา

2.3.2 ประสบการณ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งหวัง ยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่ในระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับกระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล มีหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคล

ระดับพื้นที่ มีผลให้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสำนักงานสามัญจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วๆไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. กำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานงานระดมทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถานที่อันที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานงานส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานงานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต ในเบื้องต้น และกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขต ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา / กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

2.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เดิมคือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชลบุรี ได้ดำเนินการบริหารงานตามโครงสร้างซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขต ประกอบด้วย 3 เขต ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ประกอบด้วย อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จะดำเนินการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่ ร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการฯ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาในเขต อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด จำนวน 170 โรงเรียน เป็นโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 158 โรงเรียน และโรงเรียนนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 . 2546 ข : 1)

การบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ดำเนินการบริหารจัดการตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

และได้เพิ่มหน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการบริหารงานตามกฎ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กระทรวงศึกษาธิการ และในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะโรงเรียน ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 86 โรงเรียน ทั้งนี้ เพราะ โรงเรียนในสังกัดนี้เป็นโรงเรียนต้องปรับตัวอย่างมากในการพัฒนา โรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาและต้องปฏิบัติตามนโยบายทุกประการ ส่วนโรงเรียนสังกัดเอกชนจะมีอิสระเกี่ยวกับการบริหารต่างๆ

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งหมด ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงเป็นการบริหารในส่วนย่อยของระบบราชการทางการศึกษาทั้งหมด และเป็นการบริหารเพื่อพัฒนาบุตรหลานของประชาชนในชาติให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ตามที่ชาติต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์การที่คอยดูแลและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามจุดหมายที่วางไว้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับภาระเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ประมาณร้อย 90 ซึ่งเด็กต้องได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างน้อย เพื่อตอบสนองนโยบายด้านความเสมอภาค และเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พรรณทิพย์ ดุสิตพันธ์ และพิสิฐ นาครำไพ (2537:22) โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำสถาบัน ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องมีวุฒิและประสบการณ์ตามที่กำหนดไว้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานในแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันออกไป

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ปราชญา กล้าผจัญ (2540 : 125) กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน หรือหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นการแสดงพฤติกรรม ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสม สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น แต่ละองค์กรจะต้องมีการกำหนดบทบาทของแต่ละตำแหน่งเอาไว้อย่างชัดเจนที่สุดเพื่อให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานตามบทบาทต่างๆที่ตนได้รับอยู่นั้น อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำของโรงเรียนจะต้องมีบทบาทบริหารงานทุกด้าน กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 265) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารว่า ผู้นำแต่ละคนย่อมจะมีบทบาทของตนแตกต่างกันออกไปแล้วแต่สถานการณ์ ความถนัดของผู้นำ และความต้องการของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงาน กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 58 - 61) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการผู้นำที่อยู่ในระดับเผด็จการอาจมีบทบาทอย่างหนึ่ง และผู้นำในกลุ่มประชาธิปไตย ก็อาจมีบทบาทอีกอย่างหนึ่งหรืออาจมี บทบาทที่คล้ายคลึงกันอยู่บ้างเป็นกรณี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2526 : 78-82) ได้กล่าวถึงบทบาทต่างๆ ของผู้นำทางการศึกษา ซึ่งแยกเป็น 9 ประเภท ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ผู้เริ่มงานใหม่ต้องเป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ อยากรู้อยากเห็น ค้นคว้าวิจัย มีความสุขกับการเริ่มงานใหม่และประสบความสำเร็จ

2. นักปรับปรุง เป็นผู้กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอน ให้กำลังใจแก่ครูในการทำงาน สนับสนุน ให้แสวงหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม คิดค้น เสนอหาวิธีการใหม่ๆ หมั่นพัฒนาตนเอง มีวินัยในตนเองสูง

3. ผู้ให้การยอมรับฟังความคิดเป็นของผู้อื่น ยอมรับความสามารถของผู้อื่น มีมุทิตาจิต ให้กำลังใจ ไม่นำเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน มอบหมายงานที่ท้าทายให้กับผู้ ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ให้เกียรติยกย่องสรรเสริญกับผลงานที่เกิดผลดี

4. ผู้ช่วยเหลือ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหา สอนงาน ขจัดอุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ง่าย

5. ปาฐกที่เก่งกาจ เป็นนักพูดที่สามารถจูงใจให้คนในหมู่คณะมีความสามัคคีทำงานด้วยกันอย่างสมานฉันท์ และเป็นการเสริมสร้างเสน่ห์ ความศรัทธานับถือในตัวเอง

6. ผู้ประสานที่ดี เป็นผู้ประสานงานที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การวางแผน สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพิ่มพูนประสิทธิภาพของกลุ่มอย่างเต็มที่

7. ผู้เข้ากับสังคมได้ดี แสดงบทบาทเป็นคนของสังคมที่เข้าได้กับทุกคน สร้างสัมพันธ์ อันดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือตามสมควร แต่มีข้อพึงควรระวังคือ ต้องไม่สังคมมากเกินไป จนลืมภาระหน้าที่การงานอื่นของตน

8. นักเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการศึกษาต้องใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงเข้าใจเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ อย่างมีเป้าประสงค์ที่แน่นอน มีหลักการและเหตุผลเพียงพอที่จะอธิบายแก่ทีมงานได้

9. ผู้วางพื้นฐานหรือผู้ควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมของผู้อื่น ผู้นำทางการศึกษาเป็นต้นแบบสำหรับครู อาจารย์ที่จะประพฤติตาม เพราะพวกเขามักจะถือเอาเป็นแบบอย่างที่เคารพนับถือ มีความศรัทธาต่อตัวผู้นำทางการศึกษานั้น ดังนั้น การจะกระทำการใดต้องมีความสำรวมระมัดระวัง เช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา รักษาความสัตย์ เที่ยงธรรม คงเส้นคงวา ไม่มีอคติ ฯลฯ

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษาในการที่จะช่วยให้การศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องมีภารกิจหลายประการ จากผลการวิจัยได้สรุปงานบริหารโรงเรียนไว้ 5 ประการ (อุทัย หิรัญโต. 2515 : 75) คือ

1. การบริหารงานวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การบริหารบุคคลทางการศึกษา

3. การบริหารธุรการ การเงิน พัสดุและการบริหาร

4. การบริหารกิจการนักเรียน

5. การบริการชุมชน

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 62) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ คือ

1. งานที่เกี่ยวข้องกับตัวครู ได้แก่ การจัดหาครูสอน การมอบหมายงาน ต่างๆ ให้ครูตามความเหมาะสม การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาครู การนิเทศ การพิจารณาความดีความชอบ

2. งานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียน การส่งเสริมนักเรียนทางวิชาการ การบริการต่างๆ การสอนซ่อมเสริม การติดต่อกับผู้ปกครอง

3. งานจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ จัดหาอุปกรณ์ต่างๆจัดหาเจ้าหน้าที่เพื่อบริการด้านอุปกรณ์การสอนแก่ครูการสร้างมาตรการการเก็บรักษาอุปกรณ์การสอนและการนำไปใช้

4. การจัดโปรแกรมการสอนได้แก่ การใช้หลักสูตรและการประเมินผลนักเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ คเนเชวิค (Knezevick. 1984 : 17-18) ดังนี้

1. บทบาทผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทาง การดำเนินงานของสถานศึกษา

2. บทบาทของผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. บทบาทนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

4. บทบาทผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ตัดสินใจในการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา

5. บทบาทนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างในการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordination) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ติดต่อประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9. บทบาทผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10. บทบาทผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทของผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำในการจัดทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆของสถานศึกษา

16. บทบาทประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่างๆของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relation) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการหน่วยงานอื่นๆ

ผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญที่ดำเนินการพัฒนาให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า ผลิตผลคือนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมคือเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างปริมาณ และคุณภาพของงานให้บังเกิดผลสูงสุด เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นผู้สอน และแนะนำเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้สั่งควบคุมงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลสมความมุ่งหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2) บทบาทของครูผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547 : 102) ครูเป็นวิชาชีพที่ให้บริการในด้านการศึกษา แก่สังคม เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพโดยสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับว่าเป็นการให้บริการในสิ่งที่สำคัญแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะการให้บริการดังกล่าว จะช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อให้บุคคล เหล่านั้นไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

คนในสังคมไทยนั้น เห็นครูประพฤติดี มีความรักความเมตตาและเสียสละเพื่อลูกศิษย์เหมือนเป็นพ่อแม่คนที่สองก็ยกย่องสรรเสริญครูเป็นบุคคลที่น่านับถือยกย่องบูชาหรือ ปูชนียบุคคล คุรุสภาจึงได้กำหนดจรรยาบรรณครู ไว้เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้สมกับคำว่า ปูชนียบุคคล ตาม ระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ซึ่งมีทั้งหมด 9 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจ เชื่อถือ และชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วนความบริสุทธิ์ใจ

หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียน ที่มุ่งผลต่อการพัฒนา ในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนา ที่จะให้ศิษย์แต่ละคน และทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครู ที่ศิษย์สามารถสังเกต รับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

5) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในวิชาชีพครูด้วยตระหนักว่าวิชาชีพนี้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ และจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วนความเต็มใจและ ภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรม และสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงาน ตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

9) ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริม ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตของตนและสังคม บทบาทของครู นอกจากจะต้องยึดจรรยาบรรณเป็นกรอบในการควบคุม การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้สังคมยกย่อง สรรเสริญแล้ว ครูยังต้องมีความความรู้ในหลักวิชาชีพครู ทั้งหลักการเรียนการสอน หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการใช้สื่อการเรียนรู้หลักการวัดผลประเมินผล และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ต้องมีการนำหลักวิชาชีพครูมาฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะความสามารถเพียงพอ ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 162) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

มอร์ส (Morse, 1955, อ้างถึงใน รัตนา พงษ์พานิช. 2536 : 16) ได้ให้ความหมายในเชิงจิตวิทยาว่า "ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้"

โวลแมน (Wolman,1973 : 333) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เสตราส์ และเชย์เลส (Straus and Sayles, 1980, อ้างถึงใน รัตนา พงษ์พานิช. 2536 : 16) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

กูด (Good,1973 : 522) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง

1) เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2) สถานภาพทางจิตใจของครู ที่มีต่องาน อาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การได้รับบำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนึกคิดที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งความรู้สึกนึกคิดนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้ความเครียดลดลงเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะมีผลต่อองค์กรในการทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ

อับบาร์ฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้กำหนดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้ (Greenberg,Jerald and Robert. 2000 : 133-135)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการสิ่งจำเป็นต่อการยังชีพ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งอื่นๆ ที่ตอบสนองร่างกายได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพพอสมควรแล้ว ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปก็จะตามมา ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากอันตราย ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ หน้าที่การงานซึ่งเป็นแหล่งที่มาแห่งรายได้

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยตามลำดับแล้วก็จะเกิดความต้องการทางสังคม อันเป็นความต้องการในลำดับที่สูงถัดขึ้นไปอีก เป็นต้นว่า ต้องการเป็นที่รัก ต้องการเป็นมิตรภาพ ความรัก หากบุคคลใดยังไม่ได้รับการสนองตอบดังกล่าวแล้วนี้ บุคคลนั้นก็จะมีความต้องการทางสังคมอย่างแรงกล้า เช่นเดียวกับคนหิวต้องการอาหารนั่นเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) อันเป็นความต้องการให้ผู้อื่นนิยมนับถือ ยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความรู้ ความนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและการมีเสรีภาพ ตลอดจนความเป็นเด่นในสังคม อย่างไรก็ตาม ความต้องการในขั้นนี้ มักจะไม่ค่อยได้รับการสนองตอบอย่างเพียงพอ เพราะเป็นที่ประจักษ์ว่าเป็นความต้องการที่ไม่รู้จักพอ

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จตามปรารถนา หรือความต้องการให้ความนึกคิดของตนเองเป็นจริง (Self Actualization Needs) อันเป็นความต้องการในลำดับสูงสุดซึ่งได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความต้องการให้ผู้อื่นประจักษ์ความรู้ ความสามารถของตน ต้องการสมปรารถนา ทุกประการ ความต้องการขั้นนี้มีลักษณะแตกต่างกันในแต่บุคคล

ทฤษฎี Alderfer'S ERG Theory (พรรณี ประเสริฐวงษ์. 2540 : 33)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้กลั่นกรองความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์ (Maslow) ให้เหลือเพียง 3 ขั้น คือ

1. ความต้องการคงอยู่ (Existence Needs-E) ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านวัตถุ และด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นแก่การยังชีพ อันได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยของ Maslow

2. ความต้องการความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Related Needs-R) อันได้แก่ ความต้องการทางสังคม อันรวมถึงความต้องการความปลอดภัย และความรักใคร่ของ Maslow

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs- G) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ อันได้แก่ ความต้องการสมปรารถนาในทุกสิ่งของ มาสโลว์(Maslow) และรวมถึงความต้องการความรักด้วย

แอลเดอร์เฟอร์(Alderfer) เชื่อว่า ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมๆกับความต้องการชนิดอื่นด้วย ซึ่งแตกต่างจาก มาสโลว์(Maslow) ที่เชื่อว่าคนเรามักจะต้องได้รับสนองตอบความต้องการขั้นต่ำก่อนจึงจะต้องการขั้นสูงขึ้นไปอีก

แมกกรีเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของมนุษย์ตามทฤษฎีการบริหารไว้ 2 แบบ คือ แบบดั้งเดิม โดยเรียกชื่อว่า ทฤษฎี X กับแบบใหม่ เรียกว่า ทฤษฎี Y (Koontz, Cyrill and Heinz. 1982 : 386-387)

1. ทฤษฎี X อยู่บนข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนหลายประการ

1) มนุษย์ส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาสอำนวย

2) เนื่องจากมนุษย์ไม่ชอบทำงาน ฝ่ายบริหารจึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ และข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้คนงานพยายามปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) มนุษย์โดยทั่วๆไปชอบทำงานตามคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่มักใหญ่ใฝ่สูงแต่ต้องการความมั่นคง

2. ทฤษฎี Y อยู่ภายใต้สมมุติฐานหลายประการ

1) การใช้กำลังกายและสมองในการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา เช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2) เมื่อคนงานได้มอบหมายให้ทำงานเป็นเรื่องธรรมดา เช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน

3) ควรให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4) ในภาวะอันเหมาะสม คนงานจะเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานนั้นๆ

5) คนงานโดยทั่วๆไป แล้วย่อมมีความคิดสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด และสามารถแก้ปัญหาต่างๆขององค์การได้

6) ในภาวะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ เป็นเหตุให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพียงบางส่วนเท่านั้น คือ ไม่ได้ใช้ความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่บุคคลใด จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่องาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 162) กล่าวว่าแม้ว่าหน่วยงานจะมีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากบุคลากรขาดความรู้สึกที่ดี ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในงานแล้ว องค์กรหรือหน่วยงานก็จะประสบปัญหา หรือไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน คือ บุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้กับงาน

2.2.1 ผู้นำทางการศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานของโรงเรียนทั้งหมดดังนั้นการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยให้การศึกษาในระดับโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเป็นผู้นำนั้น ปกติแล้วจะประกอบไปด้วยการนำ และการบริหารภารกิจด้วยการนำเป็นความรับผิดชอบในการสนองความต้องการของบุคคลและการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรม ฉะนั้นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือชักจูงให้ร่วมงาน มีความคิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมนั้นเข้าช่วยเหลือซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของ ความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด (สุนี เพ่งประพฤติ. 2527 : 42-43) ผู้น้อยส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องเป็นผู้มีมันสมอง มีความฉลาดและมีไหวพริบ เพราะคนที่ถูกนำจะต้องรู้สึกว่าเขาจะไม่ถูกนำในทางที่ผิด ผู้นำที่ดี จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบ ฉลาด จึงจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้อื่นซึ่งจะยอมตนให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อยู่ ใต้บังคับบัญชาได้ (พรรณี ประเสริฐวงษ์. 2540 : 59-61, อ้างถึงใน วาสนาไทรงาม. 2546 : 17)

2.2.2 ผู้มีวินัยและรักษาวินัย

วินัยคือ ปทัสถานของสังคม อันเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคคลบางหมู่บางคณะให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความถูกต้อง สังคมมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องมีปทัสถานทางสังคม กล่าวคือมีแนวทางการประพฤติ หรือการปฏิบัติตนที่สังคมกำหนดขึ้นแนวทางสำหรับการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่ทุกคนถือปฏิบัติ เรียกว่า ปทัสถาน (Norm) ซึ่งมีอยู่มากมายหลายชนิด อาจจะเป็นกฎหมายระเบียบ กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งวินัยในทุกสังคมถ้าไม่มีแนวทางสำหรับปฏิบัติ หรือบอกให้รู้ว่ากระทำได้หรือไม่ได้สิ่งใดผิดแล้ว การดำรงชีวิตของมนุษย์จะไร้ระเบียบแบบแผนและการจัดระเบียบในสังคมจะกระทำไม่ได้ (ประสาท หลักศิลา . 2503 :70)

คำว่าวินัย แปลจากภาษาอังกฤษ คำว่า Discipline ซึ่งเป็นคำมาจากภาษาละติน "Disciplina" แปลว่าแนะนำสั่งสอนอบรม การอบรมในที่นี้ เน้นถึงการอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความเป็นระเบียบเรียบร้อย หรือหมายถึงการควบคุมพฤติกรรมของคนให้อยู่ในแนวทางที่ยอมรับกันว่า ถูกต้อง ซึ่งอาจทำได้ 2 วิธี คือ (Joseph B. Kingsbury.1975 :75)

1. โดยการมีกฎข้อบังคับ คำสั่ง และคำบัญชา และมีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน
2. มีการอบรมสั่งสอน แนะนำ

ความหมายของวินัยจึงมองได้หลายแง่ คือ อาจมองในแง่ของกรอบแห่งความประพฤติที่มีการบัญญัติขึ้น อาจมองในแง่ของกฎข้อบังคับ คำสั่ง คำบัญชา เป็นตัววินัย หรืออาจมองในแง่ของการฝึกอบรมส่งเสริมให้คนเป็นคนดีเป็นตัววินัย จะมองวินัยในแง่ใดก็ตามรวมความแล้ววินัยเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมความประพฤติของคนให้อยู่ในกรอบของความดีงาม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ วินัยเป็นระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ที่บัญญัติขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติ หรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับกลุ่มชนบางกลุ่มบางพวก เช่น ข้าราชการพลเรือนก็มีวินัยของ ตัวเอง ทหาร ตำรวจ ครู ก็มีวินัยเฉพาะของตัว ภิกษุในพุทธศาสนา ก็มีวินัยดังนี้เป็นต้น โดยทั่วไปวินัยจะมีสภาพบังคับ เช่นเดียวกับกฎหมายบ้านเมืองและตัววินัยเอง ก็ได้บัญญัติขึ้นเป็นกฎหมาย กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามไว้อย่างแน่ชัด ดังที่ มาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า "ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ"

ลักษณะของโทษทางวินัย กฎหมายเป็นเครื่องมือของรัฐสำหรับใช้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นส่วนร่วม แต่วินัยนั้นเป็นเครื่องมือสำหรับใช้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยเฉพาะหมู่คณะหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัยจะได้รับโทษเช่นเดียวกับการละเมิดกฎหมาย แต่การลงโทษทางกฎหมายมีลักษณะแตกต่างกับการลงโทษทางวินัยดังนี้คือ

1. แตกต่างกันในความมุ่งหมาย การลงโทษบุคคลที่ฝ่าฝืนกฎหมายมีความมุ่งหมายที่จะปราบปรามผู้กระทำความผิดให้เกรงกลัวต่อการกระทำผิด และสำนึกตัวกลับประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีต่อไป แต่การลงโทษทางวินัยมีความมุ่งหมายที่จะกำจัดคนที่ไม่ดีออกไปจากองค์การ ลักษณะแห่งโทษมีทั้งที่เป็นการทำให้หมดสิ้นสภาพความเป็นข้าราชการ และไม่หมดสิ้นสภาพแต่ได้รับผลร้ายทำให้เสียศักดิ์ศรี และเสื่อมเสียชื่อเสียง เช่น ถูกตัดเงินเดือน หรือถูกลดขั้นเงินเดือนเป็นต้น

2. แตกต่างกันในลักษณะ คือการลงโทษทางวินัยเป็นการลงโทษในทางปกครองและการบังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งลงโทษ ส่วนการลงโทษตามกฎหมายเป็นการลงโทษของแผ่นดินเพราะถือว่าผู้กระทำผิดได้ทำลายความสงบเรียบร้อยของสังคม

3. แตกต่างกันในสถานโทษ โทษตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางปกครองและการบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งลงโทษ ส่วนการลงโทษตามกฎหมาย เป็นการลงโทษของแผ่นดินเพราะถือว่าผู้กระทำผิดได้ทำลายความสงบเรียบร้อยของสังคม

4. แตกต่างกันในสถานโทษ โทษตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมายอาญามีผลกระทบกระเทือนต่อเนื้อตัวเสรีภาพ และบางสถานโทษทำให้หมดสิ้นสภาพบุคคล ได้แก่ โทษประหารชีวิต ส่วนโทษสถานอื่นคือ จำคุก กักขัง ปรับและริบทรัพย์สิน ทำให้ถูกจำกัดเสรีภาพได้รับทุกข์ทรมานและเสียทรัพย์สิน แต่โทษทางวินัยนั้นไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อเสรีภาพทางร่ายกาย ทั้งนี้โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ 1.ภาคทัณฑ์ 2. ตัดเงินเดือน 3.ลดขั้นเงินเดือน 4.ปลดออก 5.ไล่ออก ซึ่งลักษณะโทษเบากว่าโทษทางกฎหมายอาญาเป็นอันมาก

แนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัย การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวกจำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และปกติสุข หากผู้ใดฝ่าฝืนจะได้รับโทษ ทั้งนี้เป็นโทษของรัฐและโทษที่ หมู่คณะนั้นกำหนดขึ้น การบริหารงานบุคคลยอมรับว่า วินัยเป็นเครื่องมือสำหรับสร้างเสถียรภาพขององค์การ ซึ่งในทางปฏิบัตินอกจากจะกำหนดวินัยให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดแล้ว ยังมีมาตรการในการรักษาวินัยให้สัมฤทธิผลด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัยอาจแยกศึกษาพิจารณาได้ 2 ทาง คือ การรักษาวินัยในทางปฏิฐาน (Positive Discipline) และการรักษาวินัยในทางนิเสธ (Negative Discipline) (สมพงศ์ เกษมสิน. 2516 : 308-309) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

1. การรักษาวินัยในทางปฏิฐาน มีการกล่าวกันว่า การกำหนดวินัยใช้บังคับแก่บุคคลนั้นทำได้ไม่ยาก แต่การที่จะทำให้บุคคลเคารพระเบียบวินัยยากกว่า และการที่จะให้บุคคลรักษาวินัยโดยตนเองยากที่สุด แนวความคิดในการรักษาวินัยในทางปทัฏฐาน หมายถึงการเสริมสร้างท่าทีและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อันเป็นการป้องกันมิให้บุคคลละเมิดวินัยโดยการสร้างความเข้าใจและชี้ทางปฏิบัติที่ถูกต้องให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของวินัยและมองเห็นว่า วินัยเป็นเครื่องมือป้องกันความเสื่อมเสียทั้งส่วนบุคคลและองค์การ วินัยมิใช่เป็นสิ่งที่จะบั่นทอนเสรีภาพ หากแต่เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงและศักดิ์ศรีของหมู่คณะ

2. การรักษาวินัยในทางนิเสธ หมายถึงการรักษาวินัยโดยมีมาตรการบังคับข่มขู่ให้เกิดความกลัวด้วยการลงโทษอย่างเฉียบขาด การรักษาวินัยในลักษณะนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวินัยด้วยความกลัวที่จะถูกลงโทษ ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ มุ่งไปในการปราบปราม ผู้ละเมิดมากกว่าการป้องกันมิให้บุคคลละเมิดวินัย (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 123-125)

วินัยข้าราชการพลเรือนตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 จำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะใหญ่ๆ คือ 1. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา 2. วินัยต่อผู้ร่วมงาน 3. วินัยต่อประชาชน และ 4. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่

1. วินัยต่อผู้บังคับบัญชาการที่ต้องกำหนดวินัยสำหรับข้าราชการพึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาไว้ก็เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หรือสั่งงานได้ตามหน้าที่ วินัยต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่

1.1 ไม่กระด้างกระเดื่อง

1.2 เชื่อฟัง

1.3 ปฏิบัติตามคำสั่ง

1.4 ไม่รายงานเท็จ

1.5 ไม่กระทำการข้ามขั้น

2. วินัยต่อผู้ร่วมงาน เนื่องจากการบริหารงานขององค์การ เป็นการร่วมมือกันทำงานของบรรดาเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในรูปของการแบ่งงานกันทำแต่ต้องติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกันอย่างใกล้ชิดการทำงานร่วมกันจึงต้องมีวินัยซึ่งมี

2.1 สุภาพเรียบร้อย

2.2 รักษาความสามัคคี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.3 ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

3. วินัยต่อประชาชน โดยหลักการแล้วข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานของรัฐ เพื่ออำนวยความผาสุกแก่ประชาชน และสร้างความมั่นคงให้แก่บ้านเมือง ซึ่งถือว่าข้าราชการเป็นผู้ทำหน้าที่บริการประชาชนวินัยที่ข้าราชการมีต่อประชาชนได้แก่

3.1 สุภาพเรียบร้อย

3.2 ต้อนรับ

3.3 ให้ความสะดวก

3.4 ให้ความเป็นธรรม

3.5 ให้ความสงเคราะห์

3.6 ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง

4. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดไว้เป็นวินัยเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติต่อตำแหน่งหน้าที่มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้งานของรัฐดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นระเบียบ สามารถสนองความต้องการของประชาชน และรักษาประโยชน์ของทางราชการ วินัยดังกล่าวนี้จะต้องประกอบด้วย

4.1 สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

4.3 ไม่ให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

4.4 สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

4.5 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการและมติคณะรัฐมนตรีด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4.6 อุทิศเวลาให้แก่ราชการ

4.7 รักษาความลับ

4.8 ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

4.9 รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

4.10 รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง

4.11 ถือเป็นหน้าที่พิเศษ ที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว ที่อาจเป็นภยันตราย ต่อประเทศชาติ

4.12 ป้องกันภยันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.13 ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

4.14 ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ข้าราชการที่ไม่รักษาวินัยย่อมเป็นภัยต่อองค์การ โดยเหตุนี้เองเมื่อมีการประพฤติปฏิบัติ ผิดวินัย จึงต้องจัดการลงโทษและการลงโทษนั้นก็มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะป้องกันมิให้กระทำผิดซ้ำอีก และเป็นการปรามบุคคลอื่นมิให้เอาอย่าง รวมทั้งบำรุงขวัญแก่บุคคลอื่นด้วย อย่างไรก็ดี การลงโทษทางวินัยข้าราชการนั้น มิใช่ว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจตามกฎหมายแล้วบังเกิดผล ตามหลักการดังกล่าวข้างต้น ในทางปฏิบัติจึงต้องยึดถือหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย ดังนี้

1. ความยุติธรรม การลงโทษทางวินัยจะต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา เช่นเดียวกับการพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม ความยุติธรรมในที่นี้หมายถึง การสั่งลงโทษโดยอาศัยพยานหลักฐานที่สมบูรณ์ถูกต้องเชื่อถือได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหานำพยานหลักฐาน ได้ด้วยอย่างกวางขวาง

2. ความเป็นธรรม กล่าวคือ การลงโทษจะต้องเป็นไปเสมอหน้ากัน ไม่มีการกลั่นแกล้งหรือช่วยเหลือกันเป็นการส่วนตัว ความหนักเบาแห่งโทษ ขึ้นอยู่กับน้ำหนักของการกระทำผิดที่ปรากฏจากพยานหลักฐานและพฤติกรรมที่เป็นจริง

3. ความทั่วถ้วน การลงโทษทางวินัยนั้นจะต้องจัดการลงโทษทุกคนที่ละเมิดวินัย โดยไม่มีข้อยกเว้น หรือผัดผ่อนหรือปกป้องบุคคลที่ตนชอบพอด้วย

4. ความฉับพลัน การลงโทษทางวินัยจะต้องกระทำโดยมิชักช้าเพื่อให้ผู้กระทำผิดสำนึกผิดและตระหนักถึงโทษที่ได้รับ ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความศักดิ์สิทธิ์ของวินัย นอกจากนี้ในทาง ผู้ที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยในระหว่างที่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น หากในระหว่างนั้น เป็นระยะเวลาการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จะได้รับการพิจารณาจนกว่าการสอบสวนจะแล้วเสร็จ เหตุนี้เอง ถ้าการลงโทษทางวินัยล่าช้า จะทำให้ผู้ถูกกล่าวหา เสียประโยชน์อันพึงได้ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่เขา ดังที่สุภาษิตกฎหมายกล่าวว่า "ความยุติธรรมที่ล่าช้า คือความอยุติธรรม" (Justice delayed ; Justice denied) (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 137-138)

วินัยและการรักษาวินัยเป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญกระบวนการหนึ่งทั้งนี้ เพราะไม่มีองค์การใดที่บริหารงานโดยไม่มีปัญหาเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลและไม่มีองค์การใดที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่ไม่มีข้อบกพร่องในการทำงาน ในทางปฏิบัติจึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องมีการลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยหรือบุคคลที่ทำให้เกิดผลเสียหาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แก่องค์การ ในบ้านเมืองจำต้องมีกฎหมายฉันใด การบริหารงานขององค์การ ก็จำต้องมีวินัยสำหรับควบคุมความประพฤติของบุคคลนั้นนั้นด้วยเช่นกัน

2.2.3 ผู้มีมนุษยสัมพันธ์

ในปัจจุบันนี้การบริหารงานขององค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจเอกชน มีแนวโน้มเพ่งเล็งในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์เป็นอันมาก ทั้งนี้ เพราะองค์การได้ขยายตัวใหญ่ขึ้น มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก มีภาระกิจกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานขององค์การจะต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับองค์การอื่นๆ ตลอดจนประชาชนผู้รับบริการหรือลูกค้า องค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ ในส่วนที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่อันเป็นจักรกลที่สำคัญยิ่งนั้นทุกภาคส่วนยอมรับกันว่า เจ้าหน้าที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจะมีวัสดุอุปกรณ์ เงินมหาศาลสักเพียงใดก็ตาม หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสมรรถภาพ หรือมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับตัวคน งานก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ หรือบังเกิดผลตามความมุ่งหมาย (อุทัย หิรัญโต . 2515 : 64-65)

มนุษยสัมพันธ์คือการติดต่อระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งเป็นแบบทางการ(Formal) และไม่เป็นแบบทางการ(Informal) มนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นวิชาที่ว่าด้วยการสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกนึกคิด ความรักใคร่พอใจ เกิดความรักใคร่ รักกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มอกเต็มใจ โดยทั่วให้ความสนับสนุนด้วยความเต็มใจและจริงใจด้วยความบริสุทธิ์ใจ (เสถียร เหลืองอร่าม.2519 : 307)

ศาสตราจารย์ เซอร์ ดับบลิว เจลเจอร์แมน(Saul W.Gellerman. 1966 : 23) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งถ้าหากว่ามีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะก่อให้เกิดความชอบพอและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน ซึ่งส่งผลให้ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกัน และส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์การล้มเหลวได้ (Saul W.Gellerman. 1966:23) อาจกล่าวได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างคนใดคนหนึ่งกับคนอื่นๆระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ระหว่างกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่งและระหว่างคนหลายๆคนในกลุ่มขององค์การ ระหว่างคนใดขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งและตลอดจนกระทั่งระหว่างคนหลายๆคน กลุ่มหลายๆกลุ่ม องค์การหลายๆองค์การในวัฒนธรรมหนึ่งและระหว่างวัฒนธรรมสิ่งต่างๆเหล่านี้ เรียกว่าเป็น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างคน (Robert Tannenbaum .1961:6-7)

มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล และจูงใจคนเพื่อให้บุคคลนั้นมีท่าทีความรู้สึกที่ดี และกระทำในสิ่งที่เราปรารถนา ปัญหาจึงมีว่าจะมีวิถีทางอันใดบ้างจะทำให้บรรลุผลดังกล่าว การศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์มีหลักพื้นฐานซึ่งจำเป็นต้องศึกษาอยู่ 3 ประการคือ 1. ความต้องการของบุคคล 2. มูลเหตุจูงใจของบุคคล 3. การเอาชนะใจคน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการของบุคคล ในทางจิตวิทยาถือว่าทุกกริยาท่าทาง หรือการแสดงใดที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นรูปพฤติกรรม เกิดขึ้นเพราะมีสิ่งเร้ามากระทบ (Stimulus) ซึ่งอาจจะมาจากภายนอกหรือภายในก็ได้ แต่ความเคลื่อนไหวของอินทรีที่ปรากฏออกมาเป็นรูปพฤติกรรมนี้ต้องมีมูลเจตนาหรือแรงจูงใจ เช่นความหิว ความกระหาย ก็จะเกิดความกระวนกระวายทั้งกายและใจ เป็นต้น ความต้องการเป็นเรื่องที่พัวพันกับการดำรงชีวิตให้อยู่รอดของมนุษย์ นักจิตวิทยาได้ศึกษาวิจัยความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1) ความต้องการในปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย
2) ความต้องการในทางเพศ
3) ความต้องการในทางสังคม
4) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
5) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ มีเกียรติ ชื่อเสียง
6) ความต้องการความก้าวหน้าแห่งชีวิต
7) ความต้องการในวิชาความรู้

เมื่อเราทราบถึงความต้องการของมนุษย์ ก็จะเป็นช่องทางให้เข้าถึงจิตใจคนได้ และสามารถใช้มนุษยสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง การปฏิบัติการใดๆต่อบุคคล ถ้าสนองต่อความต้องการของเขาหรือไม่ขัดแย้งความต้องการของเขาแล้ว ความสัมพันธ์อันดีก็จะเกิดขึ้น การใช้มนุษยสัมพันธ์ สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ คนเรามีจิตใจไม่เหมือนกัน การใช้มนุษยสัมพันธ์จึงต้องปรับปรุงแก้ไขหรือใช้ให้ถูกกับคนนั้นๆด้วย

2. มูลเหตุจูงใจของบุคคล มูลเหตุจูงใจคือสิ่งที่เร้ารึงให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ มีเหตุจูงใจหนุนหลังอยู่เสมอ การศึกษามูลเหตุจูงใจเพื่อให้ทราบถึงปฏิกิริยาต่างๆ และเข้าใจสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาขึ้น ผลการศึกษาจะทำให้เราควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดย

1) จัดหาสิ่งเร้าให้เกิดปฏิกิริยาบางอัน
2) ขจัดเสียซึ่งภาวะต่างๆ เพื่อมิให้เกิดปฏิกิริยาบางอัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3) วางเงื่อนไขที่เคยเกิดกับภาวะอันหนึ่ง ให้ไปเกิดกับภาวะอันอื่น ซึ่งไม่เคยเร้าปฏิกิริยาอันนั้นมาก่อน

นอกจากนี้ สิ่งกระตุ้นใจ (Incentive) ซึ่งได้แก่ภาวะการณ์ใดๆ ที่สามารถจูงใจหรือเกี่ยวกับการจูงใจคนจนคนนั้นทำการงานอย่างแข็งขันสิ่งกระตุ้นใจที่มองเห็นได้ชัด เช่น การแข่งขัน การชมเชย การติเตียน รางวัลและการลงโทษเป็นต้น มูลเหตุจูงใจและสิ่งกระตุ้นใจดังกล่าวนี้ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล และชักจูงคนให้มีปฏิกิริยาดีต่อเรา

3. การเอาชนะใจคน การดำรงชีวิตของมนุษย์และการทำงานเพื่อยังชีพของมนุษย์มีความจำเป็นต้องพึงพาอาศัยกัน และมีการสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้เอง การผูกมิตรไมตรีกับบุคคลเช่นว่านี้ จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ คนที่เข้ากับใครไม่ได้ ชีวิตประจำวันจะมีแต่ความมืดมน วิถีทางที่จะนำไปสู่การเอาชนะใจคนนั้น จะต้องมีการสร้างความเป็นกันเอง พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพไพเราะ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยกย่องนับถือและให้เกียรติ มีความจริงใจ ความสามารถของแต่ละคนในการสร้างความรักใคร่ นับถือนั้นต่างกัน มีบางคนเท่านั้นที่ใครเห็นใครชอบ และบางคนเพียงแต่เห็นเท่านั้นก็เกลียดชัง ฉะนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพใครเห็นใครชอบ จึงมีทางที่จะเข้าผู้อื่นได้ดีและทำให้เกิดสายสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (อุทัย หิรัญโต. 2515 : 66-68)

เป็นการยอมรับว่าคนเรามีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนกันหมด และการที่ยอมรับว่า แต่ละคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานแต่ละอย่างไม่เท่ากันนั้นต้องยอมรับว่าคนสองคนย่อมไม่เท่ากัน การมองคนในด้านที่ต่างกัน คือมองโดยทั่วไป และมองคนเป็นรายบุคคล ในการยอมรับว่าคนเราเหมือนกัน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกมนุษยสัมพันธ์ทั่วๆไปที่ใช้ได้กับทุกคนมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนรวมได้อย่างมั่นใจและผลงานที่ออกมาย่อมมีประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง (เสถียร เหลืองอร่าม. 2519 : 332)

ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจ หรือความรู้สึก ทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ ต่อสมาชิกด้วยกัน ความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 : 101-102)

ผู้นำมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับหน่วยงาน คนงานมีความพอใจหรือไม่พอใจส่วนหนึ่งย่อมมาจากหัวหน้างานเป็นสำคัญ

1) องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญของคนในองค์การดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ สิ่งต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(1) หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดและเพียงพอทั่วถึงหรือไม่

(2) คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่

(3) คนทำงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนงานด้วยกันหรือไม่

(4) มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ทุกคนยอมรับวัตถุประสงค์หรือไม่

(5) ค่าตอบแทนที่คนงานได้รับมีความเหมาะสมเพียงใดทั้งด้านเศรษฐกิจและรางวัลอย่างอื่น

(6) สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานเป็นอย่างไร

2) ภาวะผู้นำกับขวัญ

ผู้นำมีความสำเร็จในการที่จะสร้างหรือทำลายขวัญของคนในหน่วยงานความพึงพอใจของคนงานที่มีต่อหัวหน้างานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีสหสัมพันธ์กันอยู่ หัวหน้าบางคนใช้วิธีแหย่ให้คนงานทะเลาะกันแล้ว ตนเองจะได้มีหน้าที่สำคัญในการนำพาให้ประนีประนอมทุกอย่างแล้วคิดว่าตนเองเป็นใหญ่อยู่ เป็นแนวความคิดที่ล้าสมัยและเข้าใจผิดในสภาพปัจจุบันดังนั้นหน้าที่สำคัญของผู้นำในการที่บำรุงขวัญในหน่วยงานให้สูงและดีขึ้นสรุปได้ 5 ประการ คือ

(1) ผู้นำจะต้องเป็นสัญลักษณ์ของคนในกลุ่ม

(2) ผู้นำจะต้องเป็นผู้เลือกเป้าหมายของกลุ่ม

(3) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาของกลุ่ม

(4) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ควบคุมและไกล่เกลี่ยในกรณีที่ลูกน้องแตกร้าวกัน

(5) ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างของกลุ่มในทางที่ดี

มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของจิตใจที่แต่ละฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีไมตรีจิตต่อกันซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของบุคคลหรือกลุ่มชนได้รับผลงานสูง

2.2.4 ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

ความริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่ต้องมีคำสั่งและแสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี และในการที่จะริเริ่มทำอะไรทุกอย่างนั้นจะต้อง "คิดก่อนทำ" เสมอ เพราะจะทำให้เรามีเหตุผลในการทำงานมากขึ้นเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี (อรุณ รักธรรม. 2527 : 199)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรม ในด้านการริเริ่มงานใหม่ๆ การเป็นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องทำงานหนักอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ตนคิดริเริ่มทำนั้นบรรลุผลสำเร็จ (Griffiths,1956:243)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่าผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม มีดังนี้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ . 2547 : 91)

1. ผู้บริหารเริ่มโครงการหรือแผนงานใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อบริหารงานของโรงเรียนให้ครูได้ดำเนินการอยู่เสมอ

2. โครงการหรือแผนงานต่างๆของผู้บริหารที่เสนอออกมาจะทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการปัจจุบัน

3. ผู้บริหารจะเสนอวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ให้ครูได้นำไปปฏิบัติอยู่เสมอ

4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน เสนอวิธีการดำเนินงานที่ดีเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

5. เมื่อมีปัญหาฉุกเฉิน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและหาทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

6. ผู้บริหารรู้จักตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาสำคัญๆที่จะต้องแก้ไข

7. ผู้บริหารพร้อมที่จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย และใจ ให้กับงานที่ริเริ่มใหม่

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของทุกๆองค์การ เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

2.2.5 คนกลางที่ขจัดหรือประสานความขัดแย้ง

ผู้บริหารโรงเรียนในบทบาทผู้ประสานต้องปฏิบัติหน้าที่ประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆนอกสถานศึกษาผู้ประสานงานที่ดีเป็นผู้ประสานงานที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การวางแผน สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพิ่มพูนประสิทธิภาพของกลุ่มอย่างเต็มที่ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2526 : 72 – 82) และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียน กล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางรักษาความเที่ยงตรง (Gorton. 1983 : 71) บทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งคอยประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์การ หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดูแลนโยบายแล วัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง สมเด็จ ศรีสำราญ (2546 : 13) กล่าวว่าผู้ประนีประนอมเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากและคนมากโดยมีลักษณะของผู้นำที่ยอมรับว่า ความสำคัญของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่เป็นคนที่ถูกมองว่าเป็นนักตัดสินใจที่ไม่ดี ไม่มีความเชื่อถือตัวเองและใช้วิธีประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานดังนี้(นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ . 2547 : 93)

1. ผู้บริหารสามารถชักจูงให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานที่รับผิดชอบ

2. ผู้บริหารบริหารงานโดยมีการกำหนดแผนงานลักษณะงาน ขอบข่ายงานขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบ

3. ผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของใคร

4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ได้เหมาะสมกับบุคคลและทำให้เขาเต็มใจรับงานส่วนที่รับผิดชอบ

5. ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆให้เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับงานเสมอเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน

6. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และระบบการสื่อสารที่เพียงพอและใช้การได้รวดเร็ว

7. ผู้บริหารจัดให้บุคลากรระดับต่างๆพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน

8. เมื่อบุคลากรบางคนมีความสามารถมากกว่าในบางเรื่อง ผู้บริหารจะให้เป็นผู้นำในเรื่องนั้นโดยการช่วยเหลือประสานงานให้

บทบาทของผู้บริหารสามารถใช้บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาเป็นที่ปรึกษาและผู้แก้ปัญหาการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาวิถีทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติตลอดจนรู้ว่าจะลงมือปฏิบัติอย่างไร การให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความสำเร็จในการประสานสัมพันธ์ ก่อให้เกิดความไว้วางใจความเปิดเผยและความใกล้ชิดซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่เรียกได้ว่า ชนะและชนะเท่านั้น

2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โดยทั่วไปบุคคลจะมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคลคือ ความไม่เหมือนกันของบุคคล บุคคลจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตน พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และการกระทำทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ บุคคลอาจแตกต่างกันในด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านความถนัด และด้านบุคลิกภาพ เพศ เจตคติ แรงจูงใจทางสังคม ความสนใจ การศึกษาอบรม อายุ ประสบการณ์ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2532 : 138) กล่าวไว้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกันมากน้อย และสิ่งที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันย่อมมีปัจจัยหลายประการ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ เป็นปัจจัย ที่น่าสนใจ และนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.3.1 วุฒิการศึกษา

มีผู้กล่าวในด้านความแตกต่างของการอบรมศึกษา ไว้หลายท่าน ดังเช่น สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2532 : 137) ได้กล่าวเกี่ยวกับด้านการศึกษาอบรมไว้ว่า ความแตกต่างในการได้รับการศึกษาอบรมของบุคคล บางคนได้รับการศึกษาน้อย บางคนได้รับการศึกษาสูง ผลจากการศึกษาอบรมทำให้ บุคคลมีความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน และ กันยา สุวรรณแสง (2536 : 81-84) ได้กล่าวถึง การศึกษาอบรมว่ามีอิทธิพลทำให้คนเราแตกต่างกัน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คนที่ได้รับการศึกษาดี จะเป็นคนที่มีคุณภาพ คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ความสามารถทางสติปัญญาก็ไม่เจริญถึงขีดสุด ระดับวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีประสบการณ์และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จากที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า วุฒิทางการศึกษามีผลต่อ ทัศนคติ และความพึงพอใจในด้านต่างๆ ซึ่งนับว่าการศึกษาเป็นพื้นฐานของคุณภาพ ทางความคิด โดยเฉพาะความสามารถทางด้านสติปัญญา การตัดสินใจ ของบุคคล ดังนั้น วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจ และได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.3.2 ประสบการณ์

มีผู้กล่าวถึงความแตกต่างด้านประสบการณ์ไว้มากมาย ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานเท่าใด ประสบการณ์มากตามไปด้วย ซึ่งประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง เป็นปัจจัยหรือตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533 : 26) กล่าวว่า ประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ มีความเข้าใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2536 : 81) กล่าวว่าประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกัน ผู้มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้ และปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์ทำให้คนรู้ว่าอะไรเป็นความเสี่ยง มีความกล้าเผชิญปัญหาได้ดี ทั้งพัฒนาความคิด สามารถเลือกทางเลือกได้ดี ประสบการณ์เป็นปัจจัยช่วยให้ปฏิบัติงานดีขึ้นมีผลต่อการรับรู้และเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ โดยอาศัยเวลาหรือประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

คำนึง นกแก้ว (2523 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษารู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้า

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ พบว่า

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีหนึ่งองค์ประกอบคือ การได้รับการยอมรับนับถือ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ

กมล รักสวน (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ทั้ง 8 แห่ง พบว่า ระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือภาพรวมในระดับ ปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และการปฏิบัติงานในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

เดช กาญจนางกูร (2525 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ในปี พ.ศ. 2525 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานมี 6 ประการ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน สถานภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และการบังคับบัญชา ตามลำดับ แต่ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ไม่พอใจในงานมี 4 ประการ ได้แก่ สวัสดิการ นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สภาพสิ่งแวดล้อมของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนตัวแปรทางด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่พักอาศัย ตำแหน่งทางวิชาการ คณะที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยกเว้น เพศ ต่างทำให้ระดับความพอใจในงานแตกต่างกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 15 ตัวพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

2. ลำดับความสำคัญของปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ

นิคม พรหมย้อย (2529 : 69 - 70) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน เกี่ยวกับเพศ วุฒิ ประสบการณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531 : 11) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำเรียงลำดับได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดังนี้ ความตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงานและใฝ่หาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักพรหมวิหารสี่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจริงใจและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเด็ดเดี่ยว เข้มแข็ง หนักแน่น และมีเหตุผล

พวงทิพย์ นวลขาว (2538 : 146) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวง ยุติธรรม พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และเผด็จการอย่างมีศิลป์

กาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 214) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยจัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จในงาน และแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ยกเว้น ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน

พวงมาลัย พริบไหว (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานและความมั่นคงในชีวิตราชการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ประพันธ์ กิติรส (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้วพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกลักษณะปัจจัยในระดับมากครูที่มีประสบการณ์มาก การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปไม่แตกต่างกันครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปไม่แตกต่างกัน

นฤมล มุลา (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครู ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

อรพรรณ ตู้จินดา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับพฤติกรรมการการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรม การตัดสินใจแบบผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีระดับความพึงพอใจภายในและ ความพึงพอใจภายนอกอยู่ในระดับมาก 2.พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก

กัมปนาท มีสวนนิล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมพบว่าโดยภาพรวมครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับมาก พิจารณาตามวิธีการแก้ปัญหาทั้ง 5 วิธี พบว่า วิธีร่วมมือ และวิธียอมรับให้ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการเอาชนะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

กำชัย จำเนียร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม โดยภาพรวมและเมื่อแยก พิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากทุกด้าน บุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เพื่อนร่วมงานและด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

สาลี งามสม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน อยู่ในระดับมาก โดย เรียงระดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปกครอง นักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและงานอาคารสถานที่

ดำรงศักดิ์ ดำริห์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลางโดยใช้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านการวางแผน ความยืนหยัด และการมีหลักการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคกลาง

อาวุธ โอชาพงศ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเอาชนะ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม และการยอมให้

จากผลการศึกษาและงานวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานอยู่เป็นอันมาก ผู้บริหารในองค์การหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หน่วยงาน จึงควรถือว่าเป็นหน้าที่ในการที่จะสร้างและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซาเวียดร้า (Saavedra, 1990, อ้างถึงใน กาญจนา จันทร์ไทย. 2539 : 71) ได้ทำการศึกษาถึงผลของพฤติกรรมผู้อำนวยการต่อความต้องการจำเป็นของครู ในเรื่องแรงจูงใจของครู ความพึงพอใจและความผูกพันต่อผู้นำในการศึกษาเพื่อจะใช้แนวคิดทั่วไปของทฤษฎีภาวะผู้นำของ Path-Goal มาใช้ การศึกษาเพื่อตรวจสอบและเพื่อเลือกส่วนร่วมของพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวทางของ Path-Goal และระดับของความต้องการจำเป็นกับความสัมพันธ์ในงานของครูต่อผลกระทบเพื่อคาดการณ์ในเรื่อง แรงจูงใจของครู ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อผู้นำ ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (Analysis of Variance) โดยมีสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

ครูที่มีความต้องการเพื่อผูกพันสูงที่อยู่ภายใต้ผู้นำที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนคาดว่ามีความผูกพันต่อตัวผู้นำสูง

ครูที่มีความต้องการเพื่อสัมฤทธิ์ของงานสูงผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ(Achievement-Oriented) คาดว่าจะมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจสูง และมีความผูกพันต่อผู้บริหาร

ผลการวิจัย พบความสัมพันธ์ด้านบวกกับความพึงพอใจในสถานการณ์ที่สำคัญอีก 2 สถานการณ์ คือ เมื่อครูมีความต้องการเพื่อความผูกพันในระดับกลาง และผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานกับเมื่อครูมีความต้องการเพื่ออำนาจกับภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ส่วนผลด้านลบ มี 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการเพื่อความผูกพันต่ำภายใต้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อแรงจูงใจ

2. ความต้องการเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงภายใต้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความพึงพอใจ

3. ความต้องการเพื่ออำนาจสูง ภายใต้ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีผลต่อความพึงพอใจ

รีด (Reed, 1987 : 48)ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์แบบนักพัฒนาองค์การพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่และความพึงพอใจของครูโดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในรัฐนิวยอร์ค ได้ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของสต็อกดิล (Stogdill) และแบบสอบถามความพึงพอใจของลิเคิร์ท (Likert) จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ผู้นำรู้จักประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทาง ครูจะมีความพึงพอใจสูง และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน จะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อัมสต็อท (Umstott , 1986 : 2490-A) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและแบบผู้นำกับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำและประสิทธิผลผู้นำกับความพอใจในการทำงานของ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่มุ่งทั้งงานและมุ่งสัมพันธ์

คอนโต (Konto, 1987 : 3744-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบผู้อำนวยการ ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอนกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคในรัฐมิสซูรี่ พบว่า อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคที่มี ผู้อำนวยการแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์จะมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพอใจลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ

แอลเลน (Allen, 1986 : 2490-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและวุฒิภาวะที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับระดับวุฒิภาวะของอาจารย์มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารจะมีลักษณะมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ถ้าต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายๆด้านโดย เพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษาของครูมีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของตนเองและการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

2.5 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบทางการบริหารบางเรื่องที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างๆของสถานศึกษา ผู้วิจัยสนใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1

จากการศึกษา ตำรา เอกสาร งานวิจัย ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบการวิจัย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดของ Gorton (1983 : 71) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานความขัดแย้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา หมายถึงการเป็นผู้นำในงานด้านการศึกษาของสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานของโรงเรียน การใช้ภาวะผู้นำ การใช้ความสามารถชักจูงใจให้ร่วมงาน การแสดงพฤติกรรมต่างๆ การเป็นผู้มีมันสมอง มีความฉลาด มีไหวพริบในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่น เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

ผู้บริหารเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวินัย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานความเป็นธรรม ยอมรับฟังและร่วมกันแก้ปัญหา มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม และรักษาระเบียบวินัย รักษาเกียรติยศชื่อเสียง และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของครู

ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ การวางตัวในการเข้ากับบุคลากรอื่นๆ มีใจกว้างยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม สร้างความสามัคคีและทัศนคติที่ดีต่อกัน การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สภาพโรงเรียนเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์

ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียนเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุดมีการริเริ่มโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนบุคลากรในการดำเนินงานต่างๆ ทันต่อเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้เทคโนโลยีและสื่อต่างๆในการแสวงหาความรู้

ผู้บริหารเป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานในเรื่องขัดแย้ง หมายถึง การเผชิญต่อปัญหาความขัดแย้งต่างๆที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางรักษาความเที่ยงตรง เน้นการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน สร้างความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือกับบุคคลอื่น มีการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน กรณีมีข้อพิพาท หรือขัดแย้ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างกันทำให้เกิดความสำเร็จของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์