

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู อาจารย์พลศึกษาที่สอนในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2525 ใน 5 ภาคของประเทศ โดยแต่ละภาคสุ่มมา 20 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน ได้ตัวอย่างประชากรภาคละ 80 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของ ฮาลปิน (Halpin) และไวเนอร์ (Wiener) ซึ่งแปลโดย วิจิตร ธีระกุล มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.92 ตามลำดับ อีกส่วนหนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg) ทั้ง 16 ด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู อาจารย์พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.72

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กับครู อาจารย์พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา แล้วนัดวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง อีกวิธีหนึ่งผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กับครู อาจารย์พลศึกษาทางไปรษณีย์ พร้อมมีหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากอธิบดีกรมสามัญศึกษาแนบไปด้วย รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.00

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ค่าซี (Z-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-test) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพหุสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่เป็นชายร้อยละ 84.80 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 80.10 วุฒิต่างพลศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 67.30 และไม่มีวุฒิต่างพลศึกษา มีร้อยละ 4.10 ส่วนจำนวนครูพลศึกษาในโรงเรียนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 8.37 คน และมีชั่วโมงการสอนพลศึกษาต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยเท่ากับ 16.91 ชั่วโมง

2. ในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาที่แสดงออกโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.64 ตามลำดับ

3. การประเมินระดับค่าเฉลี่ย และจัดลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้ผลดังนี้

3.1 องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- สถานะของอาชีพ
- ลักษณะของงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสำเร็จของงาน
- สภาพการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน
- การได้รับความยอมรับนับถือ

3.2 องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ พหุศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- เงินเดือน

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการทำงานของครูพหุศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อที่ 1

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพหุศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานในข้อที่ 2

6. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พหุศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา ; สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้ผลดังนี้

6.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างครู อาจารย์พหุศึกษาชายและหญิง พบว่าครู อาจารย์ พหุศึกษาชาย และหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

6.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างครู อาจารย์พหุศึกษาที่มีประสบการณ์ การทำงาน 1-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป พบว่า ครู อาจารย์พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่วนครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 ในองค์ประกอบด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ

ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

6.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างครู อาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ครู อาจารย์ พลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ในด้าน เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาพบว่า แสดงออกบ่อยครั้ง ทั้งสองด้าน คือ มีค่าเฉลี่ย 2.71 และ 2.64 ตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านนี้มีความจำเป็นในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แต่ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และการปฏิบัติงาน เป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาต้องการให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารแบบนี้จะมีหลักและวิธีการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ พลศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า มีทั้งองค์ประกอบจูงใจ และองค์ประกอบค้ำจุนรวมกัน ซึ่งองค์ประกอบจูงใจ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ด้าน ตามทฤษฎีของ เฮอริสเบอร์ก (Herzberg) เรียงตามลำดับ ดังนี้คือ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับความยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

งาน¹ จากผลการวิจัยครั้งนี้องค์ประกอบจุดใจที่สร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ พลศึกษา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ นอกนั้น เป็นองค์ประกอบค้ำจุน ที่เป็นตัวสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้กับครู อาจารย์ พลศึกษา คือ สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริสเบอร์กโดยตรง เพราะครู อาจารย์ พลศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งองค์ประกอบจุดใจ และ องค์ประกอบค้ำจุนที่ตัวสร้างความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของครู อาจารย์ พลศึกษา โรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ทั้งหน้าที่การงานส่วนตัว และการทำงานร่วมกันในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามต้องการ

ส่วนองค์ประกอบด้านที่ ครู อาจารย์ พลศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ เงินเดือน จะเห็นว่าองค์ประกอบด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบจุดใจที่ตัวสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ผลการวิจัยนี้กลับพบว่า ครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในองค์ประกอบด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระบบโรงเรียนรัฐบาลระดับมัศึกษาดำเนินหน้าที่การงานในระดับสูงมีน้อยและการแต่งตั้งต้องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งการงานในฝ่ายบริหารของโรงเรียน ผู้บริหารมักจะแต่งตั้งให้ครู อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหาร หรือที่มีประสบการณ์การทำงานมานานรับตำแหน่งทางฝ่ายบริหาร ซึ่งตรงข้ามกับครู อาจารย์ พลศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทางการสอนวิชาเฉพาะ และส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานของครู อาจารย์ พลศึกษาจากรายที่ 2 จะเห็นว่า ครู อาจารย์ พลศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 80.10 นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับครู อาจารย์ พลศึกษาที่ขาดความรู้

¹วิลเลียม อาร์ แวน เดอร์แซล, การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ, แปลโดย จานงค์ สมประสงค์ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2522), หน้า 99.

ความสามารถทางด้านการบริหาร จึงไม่สามารถทำหน้าที่ฝ่ายบริหารของโรงเรียนได้ ด้วยเหตุนี้ ครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาจึงมีความต้องการที่จะย้ายไปอยู่ในโรงเรียนอื่นที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ดีกว่า

ส่วนองค์ประกอบคำจูนที่เป็นตัวสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และเงินเดือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถไม่ดีพอในการดำเนินงาน ขาดการให้คำแนะนำ และการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับครู อาจารย์ พลศึกษา จึงเป็นเหตุให้การทำงานของครู อาจารย์พลศึกษาไม่ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอย่างดีพอ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบด้านที่ครู อาจารย์ พลศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบันนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ แต่ครู อาจารย์ พลศึกษายังคงมีรายรับจากเงินเดือนคงที่ ส่วนการหารายได้พิเศษจากการสอนกีฬา เช่น วัยน้ำ เทนนิส เป็นต้น ก็เป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับครูอาจารย์ที่สอนในด้านวิชาการ เช่น คณิตศาสตร์ ชีววิทยา วิทยาศาสตร์ ฯลฯ เพราะวิชาเหล่านี้มีความสำคัญในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถาบัน ต่าง ๆ ประกอบกับครู อาจารย์พลศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการฝึกซ้อมกีฬาและควบคุมนักกีฬาออกไปทำการแข่งขันภายนอกโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าพาหนะการเดินทาง สวัสดิการน้ำดื่ม เป็นต้น จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ครู อาจารย์พลศึกษามีรายจ่าย ในด้านต่าง ๆ มากกว่ารายรับ ด้วยเหตุนี้ ครู อาจารย์ พลศึกษา จึงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้าน เงินเดือน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001 เป็นไปตามสมมติฐานในข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา" ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชาติ สังข์รุ่ง ที่พบว่า พฤติกรรม

ผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน¹ แสดงให้เห็นว่า ครู พละศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกมาสูง หรือต่ำ เป็นสำคัญ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ครูพละศึกษาก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำก็จะมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูพละศึกษา ลดลงด้วย เพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะนี้มีความต้องการให้สมาชิก คือผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู พละศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .001 เป็นไปตามสมมติฐานในข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า "พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพละศึกษา" ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คูก (Cook) ที่พบว่าครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ดีจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครูในระดับสูง ทำให้คณะครูมีความพึงพอใจต่องานสอน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ² แสดงให้เห็นว่าครูพละศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกมาสูงหรือต่ำตามกันด้วย เพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว ความไว้วางใจ ความสนิทสนมและความเป็นมิตรต่อกันกับคณะครูในโรงเรียนมากกว่าความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน โดยผู้บริหารมีความต้องการให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ของหมู่คณะให้ดำเนินไปอย่างอบอุ่นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

¹สุรชาติ สังข์รุ่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง" (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

²Richard P. Cook, "The Relationships of Principal Leader Behavior and Teacher Morale to Certain Other Variables in Selected Urban Elementary Schools," Dissertation Abstracts International 31(April 1971): 5063-A.

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์สูง หรือต่ำ ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาสูง หรือต่ำ ตามกันด้วย เพราะถ้าครูพลศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพของ ผู้นำที่แสดงออกอย่างมีความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตาม ต้องการ ด้วยเหตุนี้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลระดับ มัธยมศึกษา จึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา

4. เปรียบ เทียบความแตกต่าง ของค่าสัม ประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่าง ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานในข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า "ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา มีค่าสูง กว่าค่าสัม ประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการ ทำงานของครูพลศึกษา" ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชาติ สังข์รุ่ง ที่พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจไม่แตกต่างจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน¹ แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษา จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน รัฐบาลระดับมัธยมศึกษาทั้ง 2 แบบ ไม่แตกต่างกัน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติงานในโรงเรียน อย่างมีระเบียบแบบแผน อันก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ แสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ก็เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครู อาจารย์ ในโรงเรียน ที่จะให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและ เกิดผล สำเร็จของงาน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ต่างก็เป็นพฤติกรรม ผู้นำที่ดีทั้งสองแบบ ในการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุ เป้าหมายเป็นสำคัญ ทั้งยังส่งผลให้ครู อาจารย์ พลศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

¹สุรชาติ สังข์รุ่ง, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการ ทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลใน เขต ภาคกลาง," หน้า 72.

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พหุศึกษาโรงเรียน
รัฐบาลระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาได้ผลดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์พหุศึกษาชายและหญิงพบว่า ครู อาจารย์ พหุศึกษาชายและหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าครู อาจารย์พหุศึกษาชายและหญิงในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer) ที่พบว่า ตัวแปรทางเพศไม่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ (Special class)¹ การที่เพศของครู อาจารย์พหุศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูพหุศึกษาชายและหญิงในสังคมปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน เพราะครู อาจารย์พหุศึกษาจะต้องมีความสามารถในด้านการสอนพหุศึกษาที่ต้องอาศัย ความรู้ ความเข้าใจ กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านทฤษฎีให้ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงทำให้ครู อาจารย์พหุศึกษาชาย และหญิงมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ดังที่ พันัส หันนาคินท์ ได้กล่าวว่า ขวัญ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูชายดีกว่าครูหญิงนั้นไม่จริง อาจจะมีส่วนอยู่บ้างเท่านั้น เพราะปัจจุบันนี้สังคมได้ยอมรับในความสามารถของสตรีเพศในการทำงาน พร้อมทั้งให้โอกาสที่จะก้าวหน้าเท่าเทียมกับเพศชายแล้ว²

¹Robert E. Hammer, "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa: An Application of the Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstracts in Humanities and Social Sciences 31 (January 1971): p. 3373

²พันัส หันนาคินท์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2523), หน้า 272.

5.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปีและตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป พบว่า มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้จากตารางที่ 25 จะเห็นว่าครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา สูงกว่าครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู อาจารย์ ที่ทำการสอนมานานมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี จึงได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานต่าง ๆ ที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ทำให้ครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีผลงานที่จะช่วยสนับสนุนในการพิจารณาความดีความชอบ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ตรงข้ามกับครู อาจารย์พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ที่มักจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่สำคัญ ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่จะเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในการสอนโดยตรง ไม่มีผลงานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียน จึงทำให้ครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานน้อย ส่วนสภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีโอกาสที่จะเป็นผู้บังคับบัญชามากกว่าครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย การทำงานมานานผู้บริหารโรงเรียนจะมีความ เชื่อถือ ไว้วางใจ มีความ เกรงใจ และขอคำปรึกษาในการดำเนินงาน ทำให้ครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมานานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี จึงไม่คิดที่จะ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน โอน ย้าย ลาออก ซึ่งต่างกับครู อาจารย์ พหุศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า เมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน ความไม่พร้อม หรือความไม่สะดวกสบายของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและมีความต้องการที่จะดิ้นรน เพื่อแสวงหาที่ทำงานที่ดีกว่า

ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับตนเองต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพนธ์ นันทรามาศ ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับความคิดเห็นขององค์ประกอบด้านการบังคับบัญชา และสภาพการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยที่มีต่อองค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุน¹

5.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าวุฒิทางการศึกษาของครู อาจารย์ พลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 15 ด้าน ดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว ที่พบว่า ครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 9 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน และสภาพการทำงาน² ในด้านวุฒิทางการศึกษาของครู อาจารย์ พลศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู อาจารย์พลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันได้ทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อม เหมือนกันในการ

¹ประพนธ์ นันทรามาศ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523).

²คำนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," หน้า 90-91.

ปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนพลศึกษาอย่างเพียงพอ ประกอบกับการสอนวิชาพลศึกษานั้นครู อาจารย์ที่สอนจะต้องมีทักษะกีฬาที่ตนเองมีความถนัดและความสามารถเฉพาะตัวในการสอน จึงทำให้ครู อาจารย์พลศึกษาสามารถเลือกสอนวิชาพลศึกษาตามความสามารถของตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้ครู อาจารย์พลศึกษามีความพึงพอใจในการสอนนักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติทักษะได้เป็นอย่างดี แม้ว่าครู อาจารย์พลศึกษาจะมีวุฒิทางการศึกษาต่างระดับกันก็ตาม ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ พลศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจึงไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารให้สูงขึ้นและเหมาะสม เพราะพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมการบริหารงานที่ดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะแสดงพฤติกรรมผู้นำในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับสถานการณ์และองค์การในหน่วยงานนั้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรจะให้การสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนพลศึกษาในโรงเรียนอย่างเต็มที่โดยการจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจต่าง ๆ วัตถุประสงค์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาให้ดีขึ้น
3. ควรจัดให้มีการสัมมนาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูพลศึกษาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน การจัดโครงการพลศึกษาในโรงเรียน การติดต่อประสานงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในระดับต่าง ๆ เช่น ประถมศึกษา วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษามากที่สุด
2. ควรจะได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ สถานภาพการสมรส ขนาดของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ควร เพิ่มแบบสอบถามปลายเปิด หรือการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย