

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร*

THE RELATIONSHIP BETWEEN AGILE LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF
LARGE SCHOOL TEACHERS IN BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE



ธิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์, สุชาดา นันทะไชย, วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง
Thitikan Rittichainuwat, Suchada Nanthachai, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Kasetsart University
Corresponding Author E-mail: thitikan.r@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่น .976 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.48 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึง



พอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.845$, $p < .01$)

คำสำคัญ: ใจล์; ภาวะผู้นำแบบใจล์; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This survey research aimed to study 1. the levels of Agile leadership of large school administrators in Bangkok primary educational service area office. 2. the levels of job satisfactions of large schoolteachers. 3. the relationships between Agile leadership and teacher's job satisfactions. The sample consisted of 137 teachers in a large school. The tool used was 5 rating scales questionnaire constructed by the researchers with .982 reliability. The returned questionnaire was 113 or 82.48 %. The statistic used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The result was found that 1. the Agile leadership of large school administrator in overall and each aspect were at a high level. 2. the level of teacher's job satisfaction in overall and each aspect were at a high level. 3. the relationship between agile leadership and the level of teacher's job satisfaction were in the positive way with a highest level at the .01 significant level ($r=.845$ $p < .01$).

Keywords: Agile; Agile Leadership; Job Satisfactions

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การบริหารสถานศึกษาในยุคนี้จะต้องพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องทำหน้าที่ศึกษา หาแนวทาง กลยุทธ์วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การที่ผู้บริหารจะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น ต้องรู้จักการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ อย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และการสร้างคุณค่าในกับองค์กร ดังนั้น สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารนอกจากการมีภาวะผู้นำแล้ว คือ การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรในการทำงาน ให้เกิดความรักสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งต่อความสำเร็จ เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจสูง การขับเคลื่อนเพื่อไปสู่ความสำเร็จก็จะสูงไปด้วยเช่นกัน (สกล พันธมาศ, 2557)

แนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นที่นิยมคือแนวทางการทำงานในรูปแบบของอจีล (Agile) ซึ่งเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง ลดเอกสาร ลดขั้นตอน แต่ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อก่อนการทำงานรูปแบบอจีลจะนิยมมากในองค์กรของซอฟต์แวร์ แต่ในปัจจุบันองค์กรอื่น ๆ ก็ได้นำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบอจีล ตามแนวคิดของตวงศักดิ์ นิภาพันท์ (2564) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอจีล โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Behrens (2019) ที่เสนอว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอจีลต้องเริ่มจากการพัฒนากรอบความคิด และพฤติกรรมให้ผู้นำ เพื่อให้ผู้นำมีความพร้อมที่จะไปพัฒนาองค์กรต่อไป แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบอจีลประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก คือ กรอบความคิด และพฤติกรรม และมีองค์ประกอบย่อยในด้านกรอบความคิด 1. การตระหนักรู้ในตนเอง 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม 4. กรอบความคิดเติบโต 5. เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอจีล และในด้านพฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ 1. ความกล้าหาญและความกล้าเสี่ยง 2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 3. มนุษย์สัมพันธ์ 4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ 6. การมองแบบองค์รวม 7. ความใฝ่รู้ 8. การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง 9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร 10. ความเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ คือทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) โดยทฤษฎี 2 ปัจจัยนั้นประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน

จากคุณภาพในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนแกนนำที่กระทรวงศึกษาธิการสงวนไว้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยเป็นตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ (กลุ่มนโยบายและแผนงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2558) ซึ่งสามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความรู้สึกต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ทำให้สามารถได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทั้งนี้ ในแวดวงการศึกษายังไม่มีการศึกษาหรือการวิจัยในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบอจีลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแพร่หลายมากเท่าไรนัก และทฤษฎีนี้ยังอยู่ในระยะเวลาของการพัฒนาซึ่งจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถต่อยอดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบอจีลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบอจีลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



ของครู นอกจากนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาให้เกิดคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปกลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 212 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดและดัดแปลงจากแบบสอบถามในการวิจัยของตวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี โดยใช้แนวคิดและดัดแปลงจากแบบสอบถามในการวิจัยของ Herzberg (1959)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษกลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเก็บแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.48

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านกรอบความคิด (Mindset)				
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.33	0.545	มาก	14
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.692	มาก	9
3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม	4.58	0.559	มากที่สุด	1
4. กรอบความคิดเติบโต	4.52	0.579	มากที่สุด	3
5. เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบบอโจล์	4.41	0.610	มาก	6
ด้านพฤติกรรม (Behavior)				
1. ความกล้าหาญและความกล้าเสี่ยง	4.35	0.577	มาก	12
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	4.36	0.626	มาก	10
3. มนุษย์สัมพันธ์	4.20	0.698	มาก	15
4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.578	มาก	13
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.36	0.580	มาก	11
6. การมองแบบองค์รวม	4.41	0.544	มาก	7
7. ความใฝ่รู้	4.50	0.579	มาก	4
8. การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง	4.50	0.562	มาก	5
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.39	0.658	มาก	8
10. ความเป็นเจ้าของ	4.54	0.535	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.41	0.602	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D. =0.602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



(\bar{X} =4.58, S.D. =0.559) รองลงมาคือความเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.54, S.D. =0.535) ส่วนมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.20, S.D. =0.698)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจิตใจ				
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.23	0.589	มาก	11
2. การได้กรยอมรับนับถือ	4.36	0.692	มาก	9
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.659	มาก	13
4. ความรับผิดชอบ	4.52	0.580	มากที่สุด	2
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.41	0.610	มาก	8
ปัจจัยค่าจุน				
1. นโยบายการบริหารงาน	4.48	0.582	มาก	5
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.51	0.599	มากที่สุด	4
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.27	0.735	มาก	10
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.544	มากที่สุด	3
5. ตำแหน่งงาน	4.61	0.536	มากที่สุด	1
6. ความมั่นคงในงาน	4.47	0.626	มาก	6
7. ชีวิตส่วนตัว	3.54	0.677	มาก	14
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	0.543	มาก	7
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.19	0.778	มาก	12
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	0.676	มาก	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.38, S.D. =0.676) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.61, S.D. =0.536) รองลงมาคือการได้รับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52, S.D. =0.580) ส่วนชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.54, S.D. =0.677)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบ สำหรับใช้ในการอธิบายผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ดังนี้



สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบอโจล์		
LS	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบบอโจล์สำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
MS	หมายถึง	องค์ประกอบหลักที่ 1 กรอบความคิด
SA		องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง
CR		องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ความคิดสร้างสรรค์
VI		องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม
GM		องค์ประกอบย่อยที่ 1.4 กรอบความคิดเติบโต
PA		องค์ประกอบย่อยที่ 1.5 เจตคติเชิงบวกต่อนวัตกรรมการทำงานแบบบอโจล์
BE		องค์ประกอบหลักที่ 2 พฤติกรรม
RM		องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง
IO		องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
HR		องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 มนุษยสัมพันธ์
SC		องค์ประกอบย่อยที่ 2.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
TR		องค์ประกอบย่อยที่ 2.5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ
SO		องค์ประกอบย่อยที่ 2.6 การมองแบบองค์รวม
CU		องค์ประกอบย่อยที่ 2.7 ความใฝ่รู้
CM		องค์ประกอบย่อยที่ 2.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
EM		องค์ประกอบย่อยที่ 2.9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร
OS		องค์ประกอบย่อยที่ 2.10 ความเป็นเจ้าของ
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู		
MO		ปัจจัยจูงใจ
AC		ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
RE		การได้รับการยอมรับนับถือ
CH		ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
RP		ความรับผิดชอบ
AD		ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
HY		ปัจจัยนามัย
CO		นโยบายและการบริหารขององค์กร
SE		ความมั่นคงในการทำงาน
SU		การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
RS		ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
RP		ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ST		ตำแหน่งงาน
PL		ชีวิตส่วนตัว
WC		สภาพการทำงาน
CP		ค่าตอบแทน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

	AC	RE	CH	RP	AD	CO	SE	SU	RS	RP	ST	PL	WC	CP	r_{tot}
SA	.455*	.605*	.194*	.484**	.529*	.303*	.251*	.368*	.266*	0.150	.287*	-	.297*	.431*	.544
	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	0.108	*	*	**
CR	.386**	1.000	.405**	.568**	.620**	.511**	.284**	.411**	.340**	.268**	.455**	-.225*	.266**	.249**	.682
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
VI	.415*	.618*	.375*	.776**	.695*	.428*	.350*	.423*	.506*	.485*	.410*	-	.383*	.309*	.710
	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	0.080	*	*	**
G	.319*	.568*	.410*	1.000**	.728*	.401*	.323*	.530*	.516*	.488*	.436*	-	.366*	.317*	.730
	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	0.180	*	*	**
PA	.366*	.620*	.425*	.728**	1.000	.500*	.368*	.552*	.501*	.426*	.430*	-	.397*	.377*	.771
	*	*	*	**	**	*	*	*	*	*	*	0.130	*	*	**
R	.353*	.554*	.346*	.729**	.734*	.465*	.412*	.525*	.477*	.364*	.380*	-	.333*	.390*	.693
	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	0.090	*	*	**
M	.401*	.422*	.368*	.642**	.646*	.424*	.229*	.464*	.474*	.248*	.420*	-	.371*	.355*	.625
	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	0.087	*	*	**



ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (ต่อ)

	AC	RE	CH	RP	AD	CO	SE	SU	RS	RP	ST	PL	WC	CP	Y _{tot}
SA	.455*	.605*	.194*	.484**	.529*	.303*	.251*	.368*	.266*	0.150	.287*	-	.297*	.431*	.544
CR	.386**	1.000	.405**	.568**	.620**	.511**	.284**	.411**	.340**	.268**	.455**	-.225*	.266**	.249**	.682
VI	.415*	.618*	.375*	.776**	.695*	.428*	.350*	.423*	.506*	.485*	.410*	-	.383*	.309*	.710
G	.319*	.568*	.410*	1.000**	.728*	.401*	.323*	.530*	.516*	.488*	.436*	0.080	-	.366*	.730
M	.366*	.620*	.425*	.728**	1.000	.500*	.368*	.552*	.501*	.426*	.430*	-	.397*	.377*	.771
PA	.353*	.554*	.346*	.729**	.734*	.465*	.412*	.525*	.477*	.364*	.380*	0.130	-	.333*	.693
R	.401*	.422*	.368*	.642**	.646*	.424*	.229*	.464*	.474*	.248*	.420*	-	.371*	.355*	.625
IO	.398*	.459*	.440*	.528**	.493*	.374*	0.175	.432*	.419*	.200*	.326*	0.067	-	.327*	.576
H	.447*	.451*	.439*	.585**	.587*	.494*	.296*	.555*	.392*	.325*	.395*	0.015	-	.407*	.670
SC	.441*	.574*	.385*	.607**	.610*	.522*	.367*	.627*	.516*	.377*	.436*	-	.422*	.469*	.713
TR	.437*	.575*	.399*	.624**	.729*	.568*	.412*	.578*	.531*	.465*	.452*	0.131	-	.420*	.736
S	.406*	.647*	.375*	.577**	.653*	.587*	.315*	.483*	.361*	.259*	.351*	0.103	-	.388*	.657
O	.400*	.616*	.330*	.620**	.712*	.564*	.444*	.500*	.508*	.413*	.495*	0.091	-	.439*	.719
M	.427*	.377*	.286*	.606**	.670*	.463*	.377*	.600*	.450*	.294*	.410*	0.144	-	.402*	.641
E	.370*	.466*	.317*	.676**	.688*	.497*	.376*	.468*	.490*	.468*	.349*	0.083	-	.317*	.655
S	.503*	.723*	.464*	.807**	.837*	.588*	.407*	.628*	.557*	.420*	.507*	-	.463	.461	.843
X _{tot}	.503*	.723*	.464*	.807**	.837*	.588*	.407*	.628*	.557*	.420*	.507*	0.138	-	.463	.843

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.843$, $p < 0.1$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมนั้นมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ได้ส่งเสริมและแนะนำให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามค่านิยมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Wolpers (2019) ที่ได้ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมกับภาวะผู้นำแบบอโกลี โดยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบอโกลีมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทาง กระจายอำนาจให้บุคลากร สนับสนุนทีมโดยการช่วยจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้ที่อยู่หน้าที่เข้าใจปัญหาเป็นผู้หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นด้วยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน และเปิดกว้างรับข้อมูลทุกด้าน

ด้านความเป็นเจ้าของ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งสะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกเสมือนเป็นเจ้าของสถานศึกษาเอาใจใส่รับผิดชอบต่องานของสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่รับผิดชอบงานเป็นอย่างดีที่สุด ถึงแม้จะต้องเจอกับการข้อผิดพลาด ก็ต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้น ไม่กล่าวโทษผู้อื่น ซึ่งเป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากรได้เกิดการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ Mersino (2018) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบอโกลีจะต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ กล่าวคือ เป็นผู้นำที่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ตน และทีมงานสร้างขึ้น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในปัจจุบันจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเกิดความไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้ครูดูแลในปริมาณที่เหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ ดังนั้น ทำให้ครูเกิดความคล่องตัวในการทำงาน เกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา จึงมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา บังคลัน (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด

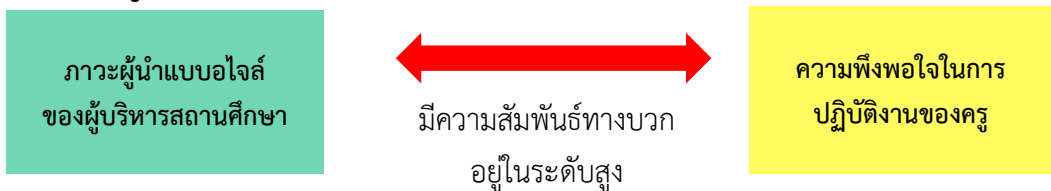
ในด้านปัจจัยค้ำจุน ตำแหน่งงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าครูคิดว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรี และตำแหน่งงานของครูมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากครูทุกคนต้องร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ เพราะเชื่อว่าครูทุกคนไม่ว่าตำแหน่งใด ล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและตำแหน่งงาน จะเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Vroom (1964) ได้จำกัด



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลแต่ละคนมีต่องานของตนการมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในงานและถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พึงพอใจต่องาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำแบบบอโลในการบริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบบอโลด้านการมองแบบองค์รวม (SO) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก มีค่า r สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเน้นการมองผลลัพธ์หรือมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบองค์รวมของทั้งองค์กรมากกว่าที่จะเป็นส่วนย่อย ๆ เนื่องจากช่วยลดเวลา ลดเอกสาร และเป็นการทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิฑูรย์ สิมะโชคคตี (2542) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์สำคัญที่สุดของการบริหารแบบมององค์รวม คือ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและปรับปรุงคุณภาพของงาน อันจะทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อปรับปรุงคุณภาพของชิ้นงานหรือบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้ผู้บริหารเกิดความพอใจ และกลับมาใช้บริการขององค์กรอีก

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบบอโจล์ และครุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการที่ผู้บริหารในสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบบอโจล์ด้วยเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำแบบบอโจล์เป็น รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอีกหนึ่งรูปแบบ ที่ทำให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน หรือหน่วยงาน ทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สถาบัน พัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับเป็นนโยบาย เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่าของภาวะผู้นำแบบบอโจล์ และเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมในด้านปัจจัยอ้อมนัย หรือปัจจัยค้ำจุน ในด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับครูให้มากขึ้น มีการรับฟังและการสื่อสารที่ดี ไม่ยึด ติดกับตำแหน่ง ลงมือปฏิบัติงานกับครูอย่างเป็นกันเองและไม่ถือตัว จนครูเกิดความรู้สึกทางบวก กับผู้บริหาร การทำงานและการสื่อสารจะเป็นไปอย่างราบรื่นส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ใน กลุ่มทวารวดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายจึงควรศึกษากับผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อีกสองกลุ่มที่เหลือคือ กลุ่ม รัตนโกสินทร์ และกลุ่มธนบุรี กลุ่มตัวอย่างก็จะมีหลากหลาย ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความ หลากหลายขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนโยบายและแผนงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2558).

แผนพัฒนาการศึกษา. สืบค้น 11 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.planbkk.com>



- ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโจลส์สำหรับผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ดัชนีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบาง บ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิฑูรย์ สิมะโชคคตี. (2542). TQM สำหรับ SMES for Quality. สืบค้น 21 มกราคม 2565, จาก <https://std.smp.nso.go.th/framework/appendixA/TQM2>
- สกล พันธมาศ. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 9(2), 44-55.
- Behrens, P. (2019). *The 4 Must-Have Agile Traits Your Company Needs to Succeed*. Massachusetts: Corporate Education Group.
- Herzberg, F & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Mersino, A. (2018). Agile Leader Role During an Agile Transformation. Retrieved October 15, 2021, from www.vitalitychicago.com/blog/what-leaders-role-agile-transformation
- Vroom, H. V. (1964). *Work and Motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc.
- Wolpers, S. (2019). *Agile Leadership - A Brief Overview of Concepts and Ideas*. Retrieved March 3, 2022, from <https://dzone.com/articles/agile-leadership-a-brief-overview-of-concepts-and>

