

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาพบว่ามี การพัฒนาด้านเศรษฐกิจแต่ด้านสังคมยังคงมีปัญหาซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน ดังนั้นในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) จึงมีการปรับแนวคิดพัฒนาประเทศใหม่ จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลักมาเป็นการให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคณะและสังคมไปพร้อมกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นการพัฒนาให้ “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” โดยให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) ได้บัญญัติหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทาง ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยสู่ความอยู่ดีมีสุข โดยให้คนอยู่บนพื้นฐานความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี อย่างมีความรู้ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้หลากหลายมากขึ้นในหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น มีการนำไปเชื่อมโยงสู่หลักสูตรของการเรียนการสอน รวมทั้งมีการสังเคราะห์บทเรียน จากการปฏิบัติจริง และมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) จึงมีความคิดต่อเนื่อง โดยยังคงยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” รวมทั้งสร้างสมดุล ในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : ข) เห็นได้ว่าการขับเคลื่อนนำพาประเทศสู่ความก้าวหน้ารุ่งเรืองได้นั้น ไม่ใช่ความมั่งคั่งของเศรษฐกิจเพียง อย่างเดียว แต่ปัจจัยหลักของการพัฒนาดังกล่าวคือคน ซึ่งการพัฒนาคนจะยั่งยืนได้ต้องอาศัยการศึกษา เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็ม ศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และทางด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการ พัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการถ่ายทอด ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสนองตอบทิศทางการพัฒนาของประเทศได้ ซึ่งประเทศที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคนโดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ สำหรับประเทศไทยที่เป็นประเทศ กำลังพัฒนา จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้คนในประเทศ โดยเฉพาะทิศทาง

การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นระบบการศึกษาของประเทศจึงถูกท้าทายจากแรงผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นอย่างมาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 15 ระบุว่าการศึกษา 3 รูปแบบ ที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง คือ การศึกษาในระบบ ที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการจัดการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ส่วนการศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลา การวัดผลและการประเมินผล โดยสาระของหลักสูตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียน ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 5 - 6)

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียนที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามนโยบายของรัฐบาล โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐบาลเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานในระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษาโดยมี ผู้รับผิดชอบสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ ประสานงาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ที่มีมาตรฐานความรู้และมาตรฐานวิชาชีพตามที่คุรุสภา รับรอง กล่าวคือ มีการพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอนและประเมิน การประกันคุณภาพการศึกษา ความเป็นผู้นำด้านวิชาการ และด้านต่าง ๆ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 67 - 68) ทั้งยังมีขอบเขตความรับผิดชอบ คือ ปรับปรุง โครงการศึกษา การสรรหา พัฒนาบุคลากร การทำงานร่วมกับชุมชน การจัดการบริหาร โรงเรียน และความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ นำในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมของ บุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำหรือตามที่กลุ่มตั้งเป้าหมายไว้ รวมถึงการรับมือ การแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวผู้นำหรือผู้บริหาร สถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม ซึ่งช่วยให้สามารถจูงใจ บุคลากรอื่นร่วมแรงร่วมใจทำงาน และมีอิทธิพลให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว วงค์กร หรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งมีผลจาก

ลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน แนวโน้มของสังคม และการเมืองของโลก (วิเชียร วิทยอุดม. 2550 : 142) ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดแนวใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของสถานการณ์และบุคลากรให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่ดี สนับสนุนการนำความคิดแนวใหม่ไปปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่พัฒนา จากทฤษฎีของเบิร์น (Burns. 1978 : 20) สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มักจะพยายามยกระดับจิตใจสำนึก อุดมคติและคุณธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรให้สูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารเพราะจะส่งผลต่อการบริหารที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์กร การบริหารอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้และภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพยายามชักชวน โน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้นเป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้จะนำมาสู่การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าของหน่วยงานส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีคุณภาพดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง นอกจากนี้ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจต่อการบริการในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการที่เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการ เพราะข้อมูลดังกล่าวจะบอกถึงการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อบริการที่ต้องการและวิธีการตอบสนองความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ การนำเสนอการบริการที่ดีมีคุณภาพตรงกับความต้องการตามความคาดหวังย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการนั้น และมีแนวโน้มจะใช้บริการซ้ำอีกต่อ ๆ ไปโดยที่

ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการเป็นตัวชี้คุณภาพและความสำเร็จของงานบริการ เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงานบริการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ ได้รับมอบหมายและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของการบริการที่ ดี 2) ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ประกอบด้วยความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวผลักดันคุณภาพ ชีวิตที่ดี เพราะการนำเสนอการบริการที่เหมาะสมจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การบริการ ให้กับลูกค้าหลาย ๆ สถานการณ์ ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตาม ไปด้วย ความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานช่วยพัฒนาคุณภาพของงาน เป็นที่ยอมรับว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานแต่ละองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546 : 21) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบมีความ สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ของงาน ความพึงพอใจมาจากความสำเร็จของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการ ยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับและสภาพ การทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกันผลงานที่ดีก็ส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตามความต้องการ สอดคล้อง กับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีโอกาสที่จะแสดงความต้องการและนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน ได้มากกว่า ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายใน องค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากร จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจ หลักในการบริหารจัดการองค์กรหรือ สถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะ ส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 148)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบ สถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 39 โรงเรียน มีจำนวนครูในสังกัดจำนวน 1,472 คน (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2559 : 16) มีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและ การจัดการของสถานศึกษายกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้สูงขึ้นและผ่านเกณฑ์ มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจของ ครูที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ประโยชน์ของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาลังคัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทราบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. วางแผนการบริหารงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,472 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 326 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียน เป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999 : 128) 4 ด้าน คือ

- 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

2. **ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factors Theory) (สมัยศ นาวีการ. 2543 : 310) 5 ด้าน คือ

- 2.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับ
- 2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.5 ความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพด้วยความเต็มใจ มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเป้าหมาย สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงคุณลักษณะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพทา ใ่วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร โดยครูพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารและต้องการเลียนแบบผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ใ่วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูและโรงเรียน มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของครูทำให้ครูรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ละจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารสร้างความมั่นใจ และทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ครูเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหารจากการสร้างความมั่นใจในตนเองและความเคารพในตนเอง ผู้บริหารมีอิทธิพลในตนเองและบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานต่อครู กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการ

แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวกที่ทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตัวในการทำงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ครูมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน ทำให้ครูพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว สร้างแรงบันดาลใจให้ครูโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า และสามารถจัดการกับปัญหาที่พบได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในโรงเรียน ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา การเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยแนวคิดแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างจากความคิดเดิม ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าคุณค่าทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของครูทุกคน ครูได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี พัฒนาความสามารถของครูในการตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuallized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับครูในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารเป็นโค้ชและเป็นທີ່ปรึกษาของครูทุกคน เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของครูเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น ให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดการ โดยเดินคูรอบ ๆ มีความเป็นกันเองกับครู เอาใจใส่ต่อความกังวลของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ คอยดูแลให้คำแนะนำให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Working Achievement) หมายถึง หมายถึง การทำงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Working Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในปีการศึกษา 2559

ครู หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 255

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1999 : 128) และใช้กรอบแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1991 : 113-115 ; อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2543 : 310) ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี