

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และระดับประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้น แผนนโยบายการพัฒนาประเทศได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคนไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย การเสริมสร้างแรงงานที่มีทักษะสูง และการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565 : ออนไลน์) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนไทยมีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่ดี มีทักษะชีวิตที่หลากหลาย และสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านวิชาชีพ ทักษะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตใจ โดยเฉพาะการส่งเสริม “ความสุขในการทำงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การคงอยู่ในวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในระยะยาว การสร้างแรงงานที่มีความสุขและมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และการปลูกฝังแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : ออนไลน์) ในระดับพื้นที่ แนวทางดังกล่าวได้ถูกนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษา โดยแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้งผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามสมัยใหม่ เช่น โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ โดยการจัดการศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถ

ทำงานได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567 : ออนไลน์)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรในหลากหลายมิติ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ภาวะผู้นำไม่ได้หมายถึงการมีอำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หนึ่งในบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำคือการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ทีมงานสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน อโวลิโอ และแบส (Avolio & Bass, 1999 : 460) ได้ศึกษาและพบว่าผู้นำที่มีลักษณะการเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงหรือเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) จะมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในทีมเกิดแรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนไม่ได้เป็นเพียงการระบุเป้าหมาย แต่รวมถึงการทำให้สมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองในเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเซน (Schein , 2010 : 231-233) กล่าวว่า ผู้นำมีหน้าที่กำหนดค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมภายในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือระหว่างทีมงาน วัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมยังช่วยให้ทีมสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับคอตเตอร์ (Kotter, 1996 : 19) ได้ศึกษาและพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง โดยทำให้งานที่มอบหมายมีความหมายและมีความสำคัญต่อทั้งตัวครูและสถานศึกษา

ในปัจจุบันปัญหาครูทยอยทิ้งอาชีพเกิดขึ้นต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงที่ทั่วโลกต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้สถาบันการศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนจากออนไลน์ เป็นออนไลน์ ทำให้ครูต้องปรับตัว และแบกรับภาระงานสอนหนักมากขึ้น ปรากฏการณ์ “ครูไม่ทน” ที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นครูรุ่นใหม่ ที่อายุราชการยังไม่มาก ทยอยลาออกจากระบบราชการ และเป็นปัญหาที่กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) พยายามแก้ไขมาโดยตลอด (มติชนสุดสัปดาห์, 2566 : ออนไลน์) จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขใน

การดำรงชีวิตลดลง เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้น สุขภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคน (ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ, 2560 : 27) จากการประเมินสุขภาพจิตตนเองโดยกรมสุขภาพจิต ข้อมูล ณ วันที่ 1 ต.ค. 2566 - 22 เม.ย. 2567 พบว่า ปีงบประมาณ 2567 มีผู้เข้ารับการประเมิน 8.5 แสนคน เพิ่มขึ้นจากปี 2566 โดยผู้เข้ารับการประเมินจะมีอัตราความเครียดสูงร้อยละ 15.4 เสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ 17.2 เสี่ยงฆ่าตัวตายร้อยละ 10.6 ปัญหาสุขภาพจิตไม่เพียงกระทบต่อตนเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจมากกว่าที่คาดคิด โดยพบว่าภาวะซึมเศร้าบวกกับความวิตกกังวลของประชากรทั่วโลกทำให้วัยทำงานหายไปประมาณ 12 พันล้านวัน สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความกดดันส่งผลให้คนไทยเป็นโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวลมากขึ้น ผู้ป่วยกลุ่มโรควิตกกังวลและโรคซึมเศร้ามีสัดส่วนสูงสุด 2 อันดับแรกสูงกว่าผู้ป่วยติดยาบ้าหรือยาเสพติดอื่น ๆ รวมกัน ในปี 2566 วัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงานจำนวนมากถึง 5,989 สาย จาก 8,009 สาย ซึ่งหากภาวะเหล่านี้ไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้องต่อเนื่องจะทำให้ปัญหาสุขภาพร่างกายรุนแรงมากขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2567 : ออนไลน์) การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ สุขภาพในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุขชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ สุขภาพในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคม ครูเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาอย่างรอบด้านให้เกิดในตัวผู้เรียน ให้มีความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งการดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งการกระทำของครูอาจจะเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือด้วยสำนึก ครูจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการสอน ถ่ายทอดศิลปะวิทยาการทุกอย่างให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ คอยอบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ศิษย์ตั้งอยู่ในคุณงามความดี ดังนั้นการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้ครูมีความสุข สามารถทำงานให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สร้างเยาวชนไทยที่ดีเพื่อพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง, 2562 : 68) สอดคล้องกับทงนศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ (2563 : 36) ที่กล่าวว่า การทำงานแต่ละอาชีพทำให้เกิดความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน ครูเป็นอาชีพที่พบว่ามีเครียดจากการทำงานสูง เนื่องจากความรับผิดชอบในการสอนที่มากขึ้น การสื่อสารทางโซเชียลที่รวดเร็ว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาดจากการปฏิบัติระหว่างครูและนักเรียน การรับการประเมินที่มีมากมายไม่สิ้นสุด และภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ต้องทำให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ความเครียดจากการทำงานส่งผลให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม นำไปสู่ความเจ็บป่วยโดยโรคต่าง ๆ มี

การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และอาจนำไปสู่การขาดงานหรือลาออกจากงานในที่สุด นอกจากนี้ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ (2560 : 28) กล่าวว่า ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์ และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การสื่อสารและเทคโนโลยี ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพในการทำงาน จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ

จังหวัดจันทบุรีตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา จังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเกษตร โดยเฉพาะการปลูกผลไม้ซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศ นอกจากนี้ ยังมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและประวัติศาสตร์ที่มีชื่อเสียง ทำให้มีการพัฒนาในหลายมิติ (สำนักงานสถิติจังหวัดจันทบุรี, 2566 : ออนไลน์) ในด้านการศึกษา จังหวัดจันทบุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการบริหารจัดการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับโรงเรียนในสังกัด ครอบคลุมทั้งในเขตเมืองและชนบท การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่จึงต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ในบริบทการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้กลายเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นแนวทางการนำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และการยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในที่สุด “ความสุขในการทำงานของครู” เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในงานวิจัยด้านการศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอน ความยั่งยืนในอาชีพ และสุขภาวะทางจิตใจของครูเอง (Skaalvik & Skaalvik, 2011 : 1029–1038)

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน พัฒนาบุคลากร สร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของยุคสมัยและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานในการออกแบบ

การวิจัย ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง โดยทำให้งานที่มอบหมายมีความหมายและมีความสำคัญต่อทั้งตัวครูและสถานศึกษา ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูนั้น ทำให้ทราบความหมาย องค์ประกอบ และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน การประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และประเมินผลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความความสุขในการทำงานของครูได้อย่างรอบด้าน ซึ่งคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูอย่างเหมาะสมและเป็นการพัฒนาการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

1.4 ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,014 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2567 : ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

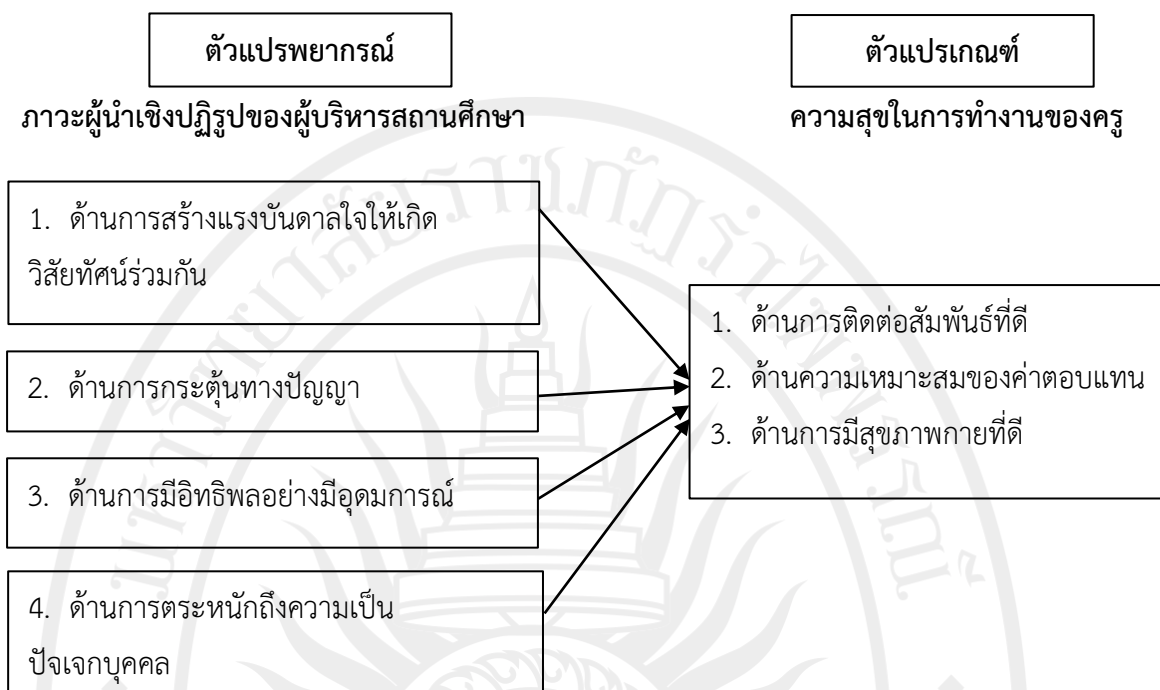
ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.4 ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี
 - 2.2 ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน
 - 2.3 ด้านการมีสุขภาพกายที่ดี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปคุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปและความสุขในการทำงานของครู จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลาย จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้งานที่มอบหมายมีความหมายและมีความสำคัญต่อทั้งตัวครูและสถานศึกษา โดยปัจจัยด้านของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา ผ่านการสร้างแรงจูงใจภายในและการให้ความหมายกับงานที่ทำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของภาพรวม และมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถาม สนับสนุนให้เกิด

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในสถานศึกษา

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณสมบัติที่น่าเคารพนับถือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย และอยากที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล ไม่ได้มองเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา แต่ให้ความใส่ใจในความแตกต่าง ความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้ามามีบทบาทเป็นทั้งโค้ชและที่ปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของครูที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกในทางบวก เช่น ความพึงพอใจ ความสนุก ความภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสภาวะนี้จะส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และรู้สึกได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน หมายถึง การให้ค่าตอบแทนแก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ หรือการได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลงานของครูแต่ละคน นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยังต้องมีความเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีสุขภาพกายที่ดี หมายถึง การมีสภาพของร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานได้อย่างปกติและมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2567

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูได้อย่างเหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี