

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าเขาว่าปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทรานี สงวนนาม. 2553 : 11) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์การให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (ทวี วงศ์พูน. 2550 : 1) จึงนับได้ว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การประการหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารขององค์การให้มีความเป็นมืออาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเองก็ต้องเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อจะได้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเองสูงสุด เพราะจะเป็นการสร้างความแกร่งให้แก่องค์การในระยะยาว จะมีความสามารถในการนำพาองค์การให้ฟันฝ่าการแข่งขันอย่างรุนแรง ตามกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต (ทองทิพพา วิริยะพันธุ์. 2550 : 2) และอาจกล่าวได้ว่าในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานร่วมกัน เป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงานก็ไม่ประสบอุปสรรค เนื่องจากผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำในการนำบุคคลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการกระทำการที่มีเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จผล (อรุณ รักธรรม. 2551 : 18) ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้นำในการนำพาองค์การให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำ องค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถ ย่อมสามารถนำองค์การสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดก็ตามที่มีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อนันต์นาวี. 2555 : 84)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูความรูสึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จินทรานี สงวนนาม, 2553 : 251 – 252) นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการจูงใจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกัน ช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 105)

บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ครูจึงเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมาก ประกอบกับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนจะต้องมีหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โรงเรียน ดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้วก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา (ศิริพร จันทศรี, 2550 : 3)

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคล

ที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา คล่องแคล่ว. 2555 : 3) แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นารี. 2555 : 113) พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคลากรกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การ (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 46) ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 39 แห่ง จำนวนครู 1,472 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2559 : 16)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 326 คน มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน สัตตาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ. 2550 : 264) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน

2.2 ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดงใน ภาคผนวก จ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ เบลคและมูตัน แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 6 แบบ ดังนี้

- 1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
- 1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
- 1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
- 1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
- 1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
- 1.6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และ ความต้องการความก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นियามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติตามหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาที่ที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา

พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำแบบทีม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน หลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจะใช้วิธีประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาส

ให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ปลดปล่อยครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน และไม่ได้เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่อง หรือข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ชื่นเอนเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ มีการชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน และยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันและกระตุ้นความรู้สึกภายในให้เกิดความต้องการ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

ความต้องการความอยู่รอด หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน การได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ได้รับเงินพอเพียงกับการดำรงชีพในปัจจุบัน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น

ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมต่อผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการทำงานกับทุกคน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน มีการสังสรรค์ตามโอกาสอันควร และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเกิดจากการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน และประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างที่นึกคิด และได้มุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนก้าวหน้า ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ และมีความพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา

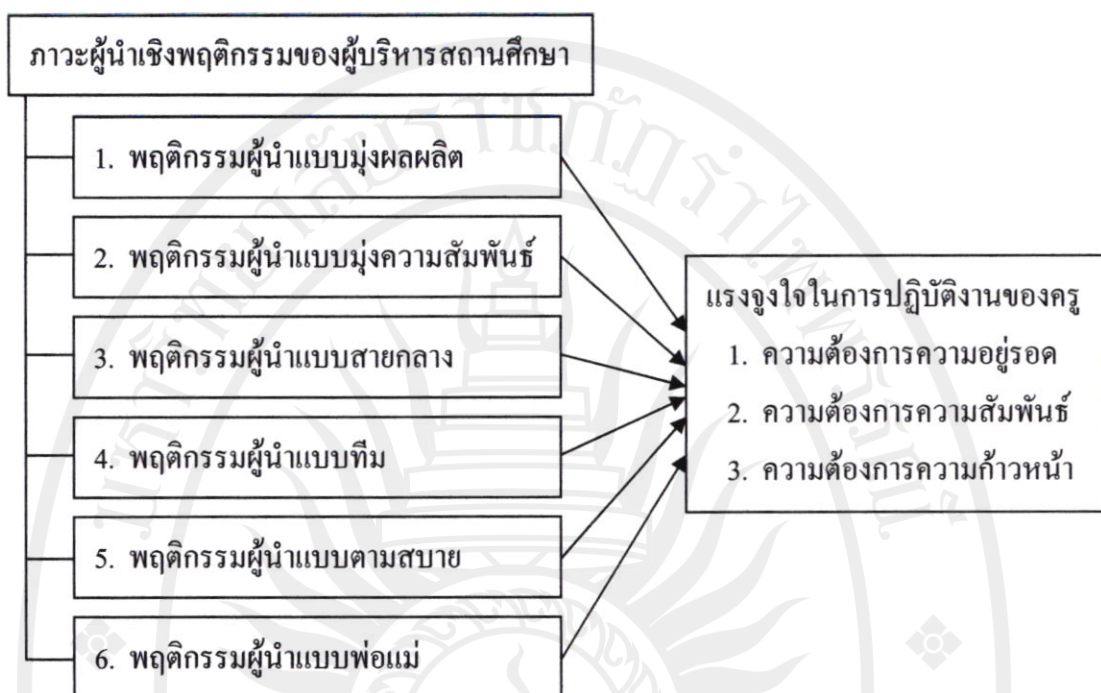
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีตาข่ายแห่งผู้นำของเบลคและมูตัน (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555 : 37 – 40) โดยเลือกศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 6 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555 : 225) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า และศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี