

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

ปัจจุบันนี้ การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนต่างเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์การโดยตรงแล้ว ยังจะทำให้้องค์การสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความผันผวนทางเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้กระทั่งภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกที่มีแนวโน้มจะเกิดความรุนแรงมากขึ้นรวมถึงผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมายทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้องค์การอยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างรวดเร็ว การใช้ชีวิตในองค์การของมนุษย์เช่นนี้ ทำให้องค์การเป็นแหล่งที่จะบันดาลให้ทั้งความสุขและความทุกข์ให้กับมนุษย์ องค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง แต่ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์การด้วยเช่นเดียวกันการดำรงอยู่และการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานไปได้และสามารถบรรลุเป้าประสงค์จำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องใช้พลังงาน พลังงานที่จะผลักดันองค์การนั้นเกิดจากสมาชิกขององค์การที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกัน องค์การใดที่สมาชิกทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพย่อมมีพลังในการขับเคลื่อนสูงกว่าองค์การที่สมาชิกขาดความทุ่มเทและปฏิบัติงานแบบไร้ทิศทาง หากเพียงเพื่อทำงานให้ผ่านไปในแต่ละวัน ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การมีหลายระดับแตกต่างกันไป บางคนมีความมุ่งมั่นสูง บางคนมีความมุ่งมั่นต่ำ และบางคนก็ขาดความมุ่งมั่นอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นความมุ่งมั่นของสมาชิกในองค์การในแต่ละคนเองก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน ในบางช่วงเวลาอาจต่ำ ขณะที่บางช่วงเวลาอาจจะสูง การจะทำให้สมาชิกในองค์การส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นระดับสูงและสามารถรักษาระดับความมุ่งมั่นไว้อย่างต่อเนื่องยาวนาน จึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารองค์การ ปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดพลังความมุ่งมั่น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะใช้ภาวะผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจสมาชิกในองค์การให้เกิด

ความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เห็นผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง รวมทั้งผลักดันและสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนา บริหารจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจะพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นในด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้พลังความมุ่งมั่นของสมาชิกมากขึ้นหรือน้อยลง ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากเดิม ที่มีการรวมอำนาจการบริหารงานมาเป็นการกระจายอำนาจ ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงาน การมอบอำนาจและการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร ซึ่งจะเป็รูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรสามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะสร้างเสริมผลักดันการทำงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจนสามารถเอาชนะคู่แข่งหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำพาหน่วยงานของตน ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามบรรลุผลสำเร็จ การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำคัญสำหรับองค์กรด้านการศึกษา ผู้บริหารหรือแม้กระทั่งบุคลากรทุก ๆ คนควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคของความรวดเร็ว ความซับซ้อน และความหลากหลายจากการปฏิวัติทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดการปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในปัจจุบันก่อบกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 25242 : 3) มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมการดำเนินชีวิต สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 12) มาตรา 39 บัญญัติว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการ โรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ผู้บริหารยังมีบทบาทต่อการบริหาร โรงเรียนมาก เพราะ โรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ โรงเรียนจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารและทีมที่จะต้องนำเอานโยบายที่ได้รับไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ส่งผลให้เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในการบริหารงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารทุกหน่วยงาน ทุกภาคส่วน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบุคคลและผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและไว้วางใจ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 3) กล่าวว่า องค์กรจำนวนมากมีความต้องการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานให้มีภาวะผู้นำ เพราะเห็นความสำคัญว่าภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากจะส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษามีผลผลิตที่สูงมากขึ้น การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักตลอดจนเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพื่อการบริหารงานเป็นไปตามที่มุ่งหวังอันมีผลมาจากความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างแรงเสริมและความกระตือรือร้น การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ เพราะฉะนั้น พฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสมก็จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบปัญหาและอุปสรรค แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ แต่ถ้าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดี ผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบดีก็จะทำให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมาย พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555 : 53) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมาย บทบาทของผู้นำคือผู้สร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่ความพยายามบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล

การบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นการบริหารงานในรูปแบบโรงเรียนเอกชนพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากการบริหารจัดการภายในองค์กรแล้ว โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเอกชนจะต้องพัฒนาการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน แข่งขันกันในกลุ่มโรงเรียนเอกชนด้วยกัน และยังต้องแข่งขันกับกลุ่มโรงเรียนรัฐบาลเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในกลุ่มสถานศึกษาด้วยตนเอง ประกอบไปด้วยโรงเรียนทั้งหมด 26 โรงเรียน มีพระสังฆราชซิลวิโอ สิริพงษ์ จรัสศรี เป็นประมุขสูงสุด ในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกนั้น ได้แบ่งผู้ดำเนินการเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีที่ดำเนินการโดยบาทหลวงและภคินีคาร์กางเจนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 19 โรงเรียน 2) โรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ที่ดำเนินการโดยภคินีคณะรักกางเจนแห่งจันทบุรี มีซิสเตอร์โรสลิน ศรีไพโร กระทอง มหาธิการิณีคณะรักกางเจนแห่งจันทบุรีเป็นผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 7 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) ชลบุรี ตราด นครนายก(บางส่วน) ปราจีนบุรี ระยองและสระแก้ว (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. 2555 : 215 - 216) การบริหารจัดการสถานศึกษาดังกล่าว เป็นการบริหารจัดการโดย บาทหลวงและภคินีคาร์กางเจนกับครูที่เป็นฆราวาสทำให้การสื่อสาร การบริหารจัดการภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเกรงใจและไม่เข้าใจระหว่างระหว่างผู้บริหารงานกับทีมงานสายผู้ปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนงาน ลาออกจากงานหรือทิ้งภาระงานเพื่อออกไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับสวัสดิการให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร อย่างสูงสุดแล้วก็ตามทำให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายประสงค์ เกิดการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่ยังคงอยู่กับสถานศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทั้งนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีความเหมาะสม เป็นที่พึงพอใจ



ของผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของงานและการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

### ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 2,546 คน จากสถานศึกษาจำนวน 26 แห่ง ปีการศึกษา 2559

## 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610 ; อ้างถึงใน สุทธิติ ชัตติยะ และ วิไลลักษณ์ สุวจิตานนท์, 2554 : 114) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนครูแต่ละโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนในสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิดิเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ

- 1.1 ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style)
- 1.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style)
- 1.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style)
- 1.4 ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement-oriented Leadership Style)

#### 2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ

- 2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAch)
- 2.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPow)
- 2.3 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation : nAff)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**ภาวะผู้นำเชิงวิดิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู** หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร เกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

**ผู้นำแบบสั่งการ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ครูปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดมีมาตรฐานในการประเมินผลงานโดยไม่ได้ให้บุคลากรครูร่วมตัดสินใจ

**ผู้นำแบบสนับสนุน** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความ เป็นมิตร เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจ ความรู้สึกของครู แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูใน การพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้การสนับสนุนในการจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดหาสิ่งจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการให้กำลังใจ

**ผู้นำแบบมีส่วนร่วม** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อนำมาปรับปรุงงาน ให้การสนับสนุนบุคลากรครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ครูเกิดการอภิปราย เสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีการประชุม ปรึกษาหารือกับครูอยู่เสมอมีการสื่อสาร 2 ทาง

**ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ผู้บริหารที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศแก่บุคลากรครู เน้นการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตั้งความคาดหวังต่อบุคลากรครูด้วยการแสดงความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานที่มี มาตรฐานสูงได้สำเร็จกระตุ้นให้ครูมองปัญหาในแงุ่มใหม่ ๆ เสมอ มองการณ์ไกล แสดงความ ยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี

**ความต้องการความสำเร็จ** หมายถึง ความต้องการของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีที่จะทำงานที่มีความท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จ มีมาตรฐานในการทำงานสูง โดย ครูที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องได้รับข้อมูล ป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและ กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว แสดงความเชื่อมั่นในตนเอง

**ความต้องการอำนาจ** หมายถึง ความต้องการของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑล จันทบุรีที่ต้องการจะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการ อำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือ ยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

**ความต้องการความสัมพันธ์** หมายถึง ความต้องการของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรีที่ต้องการให้เกิดการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าสถานการณ์ในการแข่งขัน พยายามสร้างและรักษา

ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสมาชิกในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2559

**ครู** หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้นและครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2559

**สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีและ โรงเรียน สังกัดคณะรักกางเขนแห่งจันทบุรี ปีการศึกษา 2559

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

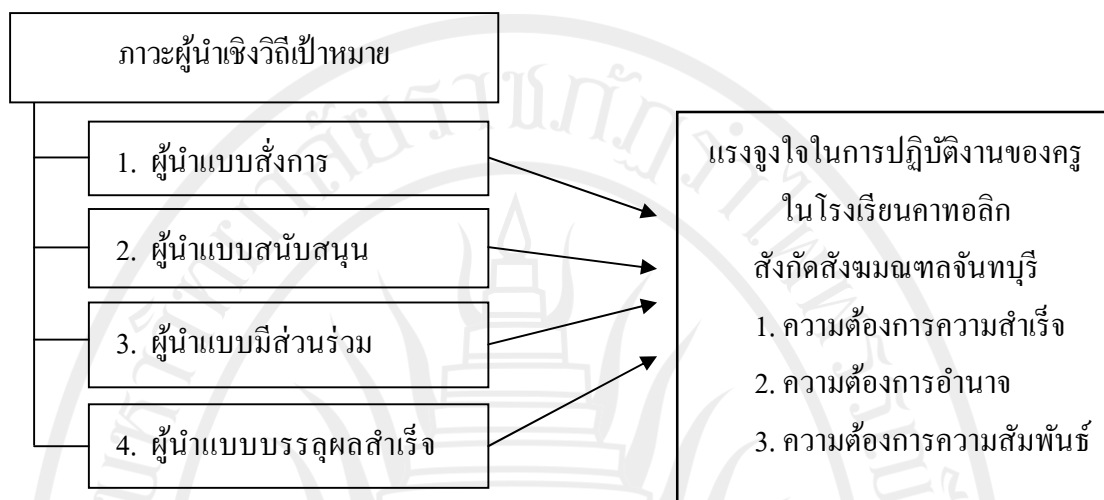
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ House แบ่งแบบผู้นำเป็น 4 ประเภท 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ 3) ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## ตัวแปรพยากรณ์

## ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิถึเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ภาวะผู้นำเชิงวิถึเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอย่างน้อย 1 ด้าน