

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สังคมโลกยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าเกิดการพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงเป็นการปฏิบัติที่ยิ่งใหญ่ของมนุษยชาติ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โลกที่กว้างใหญ่ดูเล็กลง ดินแดนที่อยู่ห่างไกลสามารถติดต่อถึงกันภายในเสี้ยววินาที ทุกคนก้าวสู่สังคมใหม่เป็นหนึ่งเดียว เทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น กระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือ โลกไร้พรมแดน (Border - less World) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซ้ำซ้อนและเกี่ยวข้องกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในแต่ละสาขา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม โดยนวัตกรรม และเทคโนโลยีแขนงต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าทางสังคมปัจจุบัน ได้มีความก้าวหน้าไปอย่างมาก (ณัฐพันธ์ เฆรนนท์. 2551 : 12-13) เช่น กระแสสังคมโลกาภิวัตน์ ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจระบบการเมืองการปกครอง ทำให้แต่ละฝ่ายต่างก็ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาที่เช่นกัน มีการปฏิรูปการศึกษามีแนวโน้มที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เปลี่ยนการบริหารจากเดิมที่เป็นการบริหารแบบสั่งการ เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารเป็นผู้ประสานประโยชน์เป็นผู้แทนของทุกฝ่ายเป็นผู้นำ เป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน (เพลินใจ พงศกษัตริรัตน์. 2549 : 2)

ในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูต่างเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร โรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร โดยเฉพาะการเตรียมการเพื่ออนาคตสู่ศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการนำประเทศไทยสู่ไทยแลนด์ 4.0 และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน ยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและที่เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องาน จากความสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน จะพบว่าในกระบวนการทำงานนั้น ประกอบด้วย บุคลากรซึ่งก็คือครูผู้สอนในโรงเรียนที่ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิดในหลาย ๆ ทรรศนะ

ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะตระหนักดีว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทุกคนต้องมีส่วนร่วมมีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม องค์กร ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554 : 22) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรและนำข้อมูลมาบริหารจัดการ การสร้างและพัฒนาาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด มัณฑนา ตูลยนิษกะ (2552 : 12) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร

การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปในอดีต แต่ในวันนี้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอัตราที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วมากในทุกด้าน ทำให้บุคลากรยุคใหม่ในองค์กรอาจไม่ศรัทธาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเก่า ปัจจุบันเรากำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยความเร็ว และสิ่งที่น่าวิตกกังวลมาก คือวิธีการมองจากคนรุ่นใหม่ที่มาจากการอบรมเลี้ยงดูและเติบโตมาพร้อมกับสื่อเทคโนโลยี เกิดการศึกษาใหม่ ๆ จากโซเชียลมีเดีย มีทัศนคติการมองโลกใหม่ คนกลุ่มนี้ไม่เชื่อในการมองแบบเดิม ทำให้เกิดผลกระทบที่แรงมหาศาลกระจายไปทั่วโลกในหลายด้านเพราะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ต้องการเดินตามแนวทางเดิมที่สังคมกำหนดมา องค์กรที่จะยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้และพ่วงองค์กรปรับตัวให้ได้เพื่อความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในด้านการศึกษาถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นแต่อาจไม่สำคัญหรือไม่ได้ส่งผลลัพธ์ที่เราต้องการหากไร้ซึ่งการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิลาซาลเป็นหนึ่งในองค์กรที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วเช่นเดียวกัน ซึ่งสังเกตได้ว่าบุคลากรใหม่ ๆ ที่สมัครเข้าทำงานนั้นมีจำนวนมากแต่ทำงานได้ไม่กี่ปีก็ตัดสินใจเปลี่ยนที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ จากสถิติการลาออกของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล 4 ปี ย้อนหลัง พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ลาออกจำนวน 105 คน (โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล. 2562 : 5) จำแนกตามโรงเรียนได้ดังนี้ โรงเรียนลาซาล กรุงเทพฯ 77 คน โรงเรียนลาซาล โซติร์วินครสวรรค์ 15 คน โรงเรียนลาซาลจันทบุรี

(มารดาพิทักษ์) 13 คน โรงเรียนลาซาลสังฆคณะบุรี 3 คน บุคลากรบางกลุ่มไม่มีความรู้ศึกษานิเทศศาสตร์หรือผู้คนที่โรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานรุ่นอาวุโส ซึ่งอาจเป็นผลกระทบจากระบบการบริหารงานของผู้นำที่ยังเป็นรูปแบบเดิม มีระบบและกระบวนการที่เก่าไม่ตอบสนองต่อความเร็วในการเปลี่ยนแปลงหรือยอมรับความคิดรูปแบบใหม่ของบุคลากรยุคนี้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานในวิธีใหม่

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล จึงเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันของครูต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลการบริหารจัดการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิลาซาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพ และผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของ โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล และ

องค์กรอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนางานของโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล หรือโรงเรียนอื่น ๆ ที่สนใจต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ปีการศึกษา 2562 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 4 โรงเรียน จำนวนครู 587 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 587 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

- 1.1 ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย
- 1.2 ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี
- 1.3 ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ
- 1.4 ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ได้แก่

- 2.1 ด้านความรัก และยอมรับนับถือ
- 2.2 ด้านความสำเร็จ
- 2.3 ด้านเงินเดือน
- 2.4 ด้านผลตอบแทนของการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองปัญหาหรือความท้าทายในปัจจุบันอย่างเข้าใจ สร้างเป้าหมาย หาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เป็นนักวางแผน มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด การตัดสินใจ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจไป เมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคต้องมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมที่สุด และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อการพัฒนาอีกประการคือต้องยึดหยุ่นในวิธีการเพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประกอบด้วย

1. ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย หมายถึง ผู้นำที่สามารถจัดการบริหารทรัพยากร ต้องมีความทันสมัย มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ นำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน มีความแน่วแน่ในปณิธานและเป้าหมาย มีความยืดหยุ่น และเป็นผู้นำที่มีกระบวนการบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านผู้นำนักคิดและแก้ไขปัญหาคดี หมายถึง ผู้นำ จำเป็นต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงและปัญหาของสังคมได้อย่างดี มีความสามารถในการวิเคราะห์ มองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข มีความฉลาด กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา เรียนรู้จากความผิดพลาด มีการตัดสินใจ ด้วยการคิดได้ตรงอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส และเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

3. ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ หมายถึง ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ มีความฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการติดต่อสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างดี การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความพึงพอใจ มีความไว้วางใจในสมาชิกขององค์กรมีความสามารถในการสื่อความ และการประสานงานที่ดี

4. ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ หมายถึง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความตั้งใจสูง แสดงความมั่นใจในความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องอ่อนน้อมถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว คำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น แน่วแน่ที่ปณิธาน และมีพลังกำลังใจอันแข็งแกร่ง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรัก รู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วย

1. ด้านความรักและยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ต้องการให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นที่รักของคนอื่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2. ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีเป้าหมายของชีวิต ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ งานที่ทำท่ายความสามารถ มีความผูกพันต่องาน รู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงานจนกว่างานจะประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด มีความสมบูรณ์แบบ และได้มาตรฐานดีเยี่ยม ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ทำท่ายมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีความพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ต้องการคำติชมเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน

3. ด้านเงินเดือน หมายถึง เป็นปัจจัยหลัก ที่ทำให้บุคคลต้องออกมาทำงาน ใช้ในการดำรงชีวิต มีความคุ้มค่าของเงินเดือนกับงานที่ทำอยู่เสมอ มีการสะสมระยะเวลาการทำงาน มีเงินบำเหน็จบำนาญ มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีความยุติธรรม ได้เก็บเงินไปใช้ในการลงทุน เป็นปัจจัยธำรงรักษามูลค่าไว้ไม่ให้ออกจากงาน เป็นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส

4. ด้านผลตอบแทนของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงแรงปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของบุคคล การทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ผลตอบแทนสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเจริญงอกงาม เติบโตในหน้าที่การงาน การก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ การได้รับรางวัล มีโอกาส

ได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น มีผลสำเร็จในระดับสูง มีความผูกพันต่องาน มีความคาดหวังคุณค่าของผลลัพธ์

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ปีการศึกษา 2562

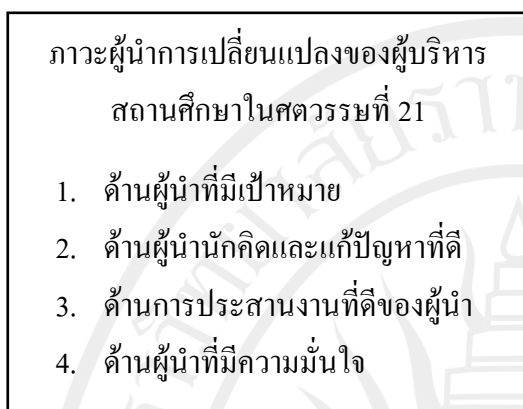
ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำชั้น ครูต่างชาติ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ปีการศึกษา 2562

โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนลาซาลในประเทศไทย ประกอบด้วย โรงเรียนลาซาลโชติรวินครสวรรค์ โรงเรียนลาซาลจันทบุรี(มารดาพิทักษ์) โรงเรียนลาซาล กรุงเทพมหานคร และโรงเรียนลาซาลสังขละบุรี

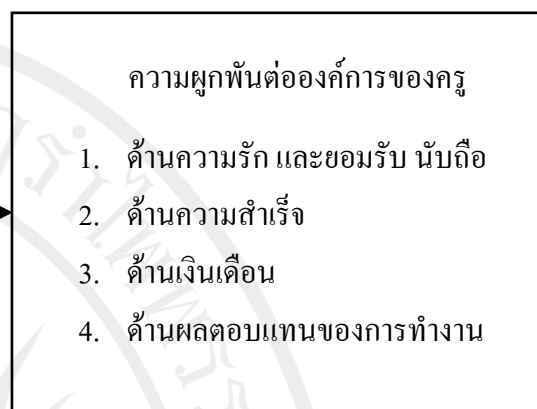
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ได้ทำการวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 24 คน ได้แก่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 241 - 242), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555 : 88-89), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 42), วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 48-49), กระแส ชนะวงษ์ (ออนไลน์. 2556), วิจารณ์ พานิช (2555 : 190), จีระ หงส์ลดารมภ์ (ออนไลน์. 2556), พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560), พรนพ พุกกะพันธ์ (2554 : 19), ปีเตอร์ นอร์ท เฮ้าส์ (Peter Northouse. (2017 : 1), เจมส์ (James, M.B. 2010 : 20), จอห์น เอแดร์ (John Adair. 2007: 42), เบคเกอร์ (Backer. 1960 : 32 - 40), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 52-53), วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551 : 214), อริญญา เถลิงศรี (ออนไลน์. 2562), เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (ออนไลน์. 2558), สมชาติ ปรีกัซสง (ออนไลน์. 2558), พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 222), รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ์ (2554 : 20), สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2552 : 157-167), กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560 : 171-173), นุชลิ อุปภัย (2558 : 115), และวินัย เพชรช่วย (ออนไลน์. 2551), ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการดังกล่าว นำมาสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย 2) ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี 3) ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ และ 4) ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรักและการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จ 3) ด้านเงินเดือน และ 4) ด้านผลตอบแทนของการทำงาน ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ 1



ตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล