

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้เริ่มต้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ที่นครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยองค์การอนามัยโลกได้จัดประเภทโรคใหม่นี้ว่า โรคโคโรนาไวรัส (COVID-19) ที่มาพร้อมกับไวรัสเฉียบพลันรุนแรง ในระบบทางเดินหายใจ โดยพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คน และได้ประกาศเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern – PHEIC) ในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 เนื่องจากมีผู้ป่วยทั่วโลกเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก (กรมควบคุมโรค. 2564) สถานการณ์โควิด 19 สร้างผลกระทบในการดำรงชีวิต การเรียน การทำงาน ส่งผลให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยจำเป็นต้องปรับตัวเพื่ออยู่รอด ตั้งแต่การอยู่บ้าน และลดการเดินทาง ส่วนภาคธุรกิจ เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ศูนย์การค้า ธนาคาร ก็ต้องปรับตัว มีการเว้นระยะห่าง (Social distancing) การตรวจคัดกรอง การบันทึกการเข้าออก (Check in) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตและการให้บริการไปจากเดิม ตามแนวทางความปกติใหม่ (New Normal) ที่ประชาชนทุกคนได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจนกลายเป็นความปกติใหม่กันไปเรียบร้อยแล้ว และในปัจจุบันประชาชนกำลังเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตกันมากขึ้น เพื่อก้าวไปสู่ยุคความปกติถัดไป (Next Normal) คือในช่วงหลังสถานการณ์โควิด 19 ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตจากที่เคยออกจากบ้านเพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน ต้องหันมาทำทุกอย่างอยู่ที่บ้าน เมื่อต้องออกจากบ้านต้องใส่หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันเชื้อโรค ส่วนภาคธุรกิจก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการไปสู่ระบบซื้อขายและบริการผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบนชีวิตวิถีใหม่มีการใช้บริการต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัล (Digital Service Platform) บนระบบออนไลน์เกิดขึ้นมากมาย ทำให้เข้าถึงสินค้าและบริการต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยมีตัวอย่างชีวิตวิถีใหม่ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การ Work From Home การเรียนการสอนออนไลน์ การทำธุรกิจออนไลน์ การให้บริการทางการแพทย์แบบวิถีใหม่ และการท่องเที่ยววิถีใหม่ (เสกสันต์ พันธุ์บุญมี. 2564)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคความปกติถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุคความปกติถัดไป (Next Normal) ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถ

มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน มีคุณภาพ ในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม งาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) สถานการณ์เหล่านี้ เรียกว่า VUCA World ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (V-Volatility) ความไม่แน่นอน (U-Uncertainty) ความซับซ้อน (C-Complexity) และความคลุมเครือ (A-Ambiguity) ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองพร้อมจะเรียนรู้ และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงจะสามารถเอาชนะและรับมือให้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจะต้องพัฒนาตนเองอย่างไรให้เป็นบุคลากรของภาครัฐในการจัดการศึกษาในยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ได้อย่างเหมาะสม (เจริญ ภูวจิตร. 2565)

ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตของคนทั่วโลกที่เปลี่ยนไป นำไปสู่ยุคความปรกติถัดไป (Next Normal) ที่ขยายตัวในวงกว้างซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตและระบบเศรษฐกิจในอนาคต โดยสถานการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการอยู่รอดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ต้องปรับแนวคิด ปรับตัว ปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบนิเวศขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็น การจ้างงานรูปแบบใหม่ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน รวมทั้งการดูแลพนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับโลกการทำงานยุคใหม่ในระยะเวลาอันใกล้ การบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ จะทำได้ยาก และจะเกิดภาวะการแข่งขันกันทางธุรกิจ การแข่งขันกับเทคโนโลยีเกิดใหม่ (Disruptive Technology) รวมทั้งการมีโรคระบาดในแบบที่ไม่คาดคิดมาก่อนจะเข้ามาขัดขวางการทำงาน การมีคนที่มีความรู้ความสามารถในองค์กรจะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย บุคลากรเหล่านี้จะมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่ยิ่งใหญ่ สิ่งที่มาคือปรากฏการณ์รวมกลุ่ม (The Herd Effect) ซึ่งเป็นแนวคิดที่คนมีความรู้ความสามารถในองค์กรจะดึงผู้คนเก่งจากหน่วยงานอื่นเข้ามาร่วมงาน และด้วยสภาพสังคมรูปแบบใหม่การอ้างคนที่มีความรู้ความสามารถจะก้าวข้ามเรื่องผลประโยชน์ตอบแทน (สราวรณม์ เรื่องกัลป์ปวงศ์ และอรรรณพ เรื่องกัลป์ปวงศ์. 2565)

ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสูงเพราะเป็นกุญแจสำคัญของการปฏิรูปและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานที่หลากหลายสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง (พระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ. 2565 : 417) และต้องมุ่งเน้นที่ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้แต่ละองค์กรมีความพยายามที่จะหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาในองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเอาไว้ในองค์กร ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่จะสามารถจูงใจบุคลากร คือการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและสังคมจะทำให้ก่อเกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข (นงลักษณ์ ฤทธิคำ. 2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประโยชน์ 3 ด้าน คือ บุคลากรงานและองค์กร ดังนั้นองค์กรต้องให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรและรู้สึกรักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ทัศนีย์ แก้วสมนึก. 2550) ดังนั้นส่วนราชการและหน่วยงานการศึกษา จึงมีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. 2548) ซึ่งการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กร

สถานการณ์คุณภาพชีวิตของครูในปัจจุบัน จากการเสวนา เรื่อง “เรียน/สอน/ WFH Online อย่างไรให้สุขภาพดี” นายสุภัทร จำปาทอง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การเปิดภาคเรียนของสถานศึกษาในช่วงที่ผ่านมาพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ซึ่งผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากร ได้รับผลกระทบจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว รวมทั้งจากการปฏิบัติงานแบบ Work from Home เป็นระยะเวลานานจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติงาน

ส่งผลให้เกิดความเครียดความกดดันที่ได้รับจากระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนไม่มีความสุขจากจัดการเรียนออนไลน์ จนถึงขั้นเสี่ยงให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต ขณะที่ครูก็มีความเครียดกับกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, ออนไลน์: 2564) และสอดคล้องกับนายอรรถพล สังขวาสี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า มีครูและข้าราชการบำนาญ เป็นหนี้สหกรณ์และสถาบันการเงินกว่า 900,000 คน มีภาระหนี้รวมประมาณ 1.4 ล้านล้านบาท กระทรวงศึกษาธิการจึงดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการระดับจังหวัด และกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้มีสถานี่แก้หนี้ครู 558 สถานี่ในระดับจังหวัด ตลอดจนเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นหน่วยหักเงิน ณ ที่จ่ายระดับจังหวัด ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและปรับโครงสร้างทั้งระบบให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหนี้สินได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมีศักดิ์ศรี อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ออนไลน์ : 2566)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัด ไปส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตจันทบุรี ตราด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคความปรกตึถัดไป และผลการวิจัยจะเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคความปรกตึถัดไป กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

4. เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติ ถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติ ถัดไปที่คุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถนำ ผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 ครูจำนวน 1,475 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด. ออนไลน์. 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของ สถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุค ความปรกติ ถัดไป 5 ตัวแปร ได้แก่

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล
- 1.5 ด้านการใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 - 2.2 ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 - 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 2.4 ด้านความก้าวหน้า
 - 2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
 - 2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน
 - 2.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน
 - 2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถดถูไป หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต โดยใช้กลยุทธ์ที่มีความจำเป็นและสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกในยุคดิจิทัล มีทิศทางการพัฒนาและมีแนวทางในการปฏิรูปการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานและสามารถปรับตัวให้เท่าทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence and Charisma) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้ดำรงตนเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยแบบอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น บุคลากรรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตามได้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ประพุดติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการ หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการใช่วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความสัมพันธ์กับบุคลากรในสังกัดในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของ บัณฑิตบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความสำคัญใน การส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจ รับรู้และพยายามตอบสนองต่อความ ต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

5. การใช้กลยุทธ์ใหม่ในการวางแผนอัตรากำลังคน (New Strategic Workforce Planning) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาการวางยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ ความสำคัญกับการใช้งบประมาณด้านกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการประเมินอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับแผนงานที่กำหนดไว้โดยใช้ระบบการพยากรณ์ในรูปแบบต่าง ๆ มีแผนงาน

สำหรับการจ้างพนักงานชั่วคราวในกรณีฉุกเฉินให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ด้านกำลังคนใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์การ พัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจของบุคลากรใช้เทคโนโลยี People Analytics ในการขับเคลื่อนงานทรัพยากรมนุษย์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การทำงานที่มีคุณค่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ มี 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ครูได้รับมีความเพียงพอกับการดำรงชีวิต และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนมีความพร้อมสภาพการทำงาน บรรยากาศหรือเงื่อนไขทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจที่มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ตามกำลังและความสามารถของครู การสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ
4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและศักยภาพ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานและมีสวัสดิการที่ดี
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการร่วมมือในการทำงาน ได้รับความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ครูสามารถใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานเคารพในชีวิตส่วนตัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ลักษณะของงานมีความเหมาะสมต่อการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของครู มีเวลาพักผ่อนและได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่ได้รับความกดดันในการทำงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อชุมชนหรือส่วนรวม ครูมีความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติชุมชนหรือส่วนรวมเห็นคุณค่าของโรงเรียนและให้ความสำคัญต่อครู

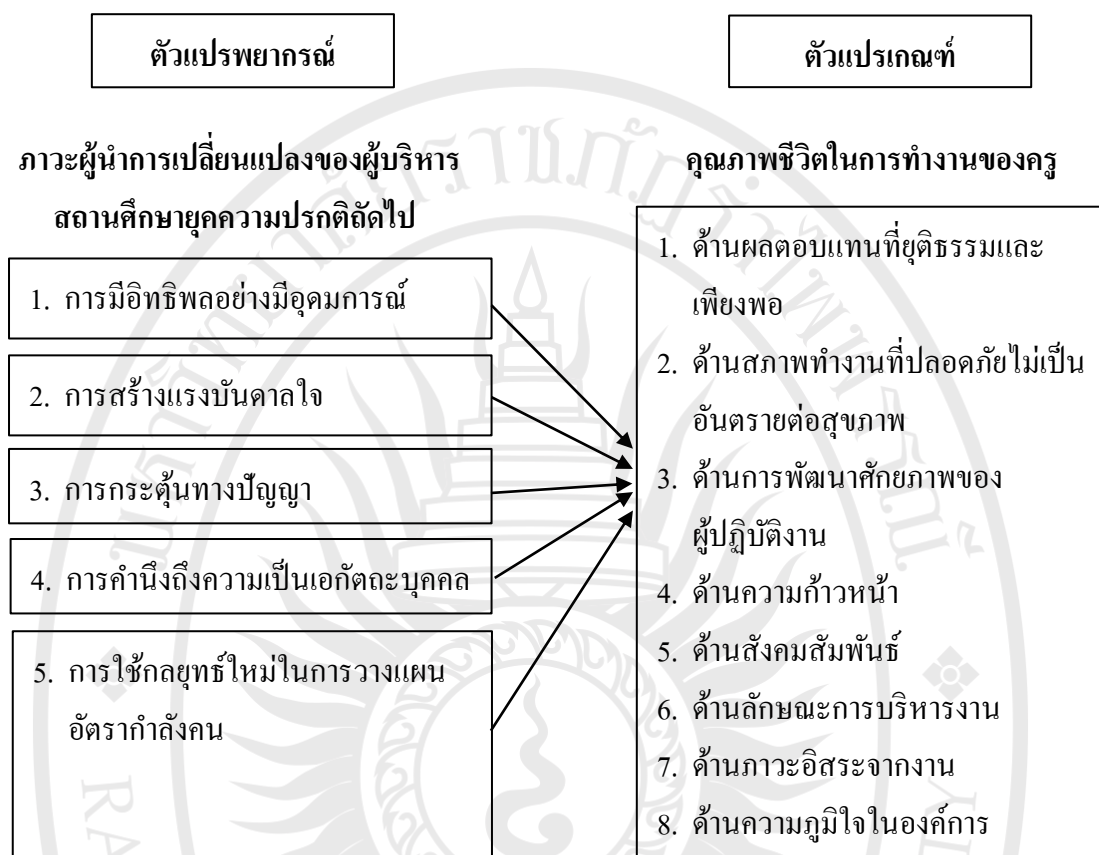
ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกตึถัดไป และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากแนวคิดของนักวิชาการ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 73-74), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 331-340), บาสส์ (Bass. 1997 : 756-757), บาสส์และริกจิโอ (Bass and Riggio. 2006 : 21-25), แคทซ์ (Katz. 2005 : 19-27), เดย์และซัมม่อน (Day and Sammons. 2016 : 221-258), ศุธิสา ทัพซ่าย (2553), สาวิตรี โสภณ (2557), กิตติยา โนยะราช (2555), วอลตัน (Walton. 1975 : 12), ดูบริน (Dubrin. 1984) และ เฮาส์และคัมมิง (Huse and Cumming. 1985) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปรกติถัดไปอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี