

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประชากรของประเทศเผชิญภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การเมือง การค้า เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ จึงมีการแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยไม่มีขอบเขตจำกัด ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ รวมทั้งมีปัญหาด้านสังคมต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย การที่จะตามทันปัญหาดังกล่าวต้องพึ่งการศึกษาเป็นหลัก เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ ถ้าการศึกษามีคุณภาพ ผลที่ตามมาคือ ประชากรของประเทศก็ย่อมมีคุณภาพด้วยเช่นกัน

การบริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กรนั้น ความเป็นผู้นำ จะเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในด้านต่างๆ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรและเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 410) การบริหารจะมีประสิทธิภาพและดำเนินไปได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะต้องดำเนินบทบาทตามพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นคือ ต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง

ในการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้บรรลุผล ควรเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง เข้าใจผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ตลอดจนสร้างบรรยากาศให้เป็นที่ยอมรับและเกิดการพัฒนาในองค์กร รวมทั้งต้องตระหนักว่าความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน ย่อมมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานได้เสมอ

ทักษะด้านวิธีการ (Technical Skill) เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ (อุทัย ไร่ขาม, 2551 : 1) ดังนั้นองค์การทุกองค์การจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถ พฤติกรรมของผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญทุกหน่วยงานเพราะเป็นการชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นๆ มีลักษณะวิธีการปฏิบัติงานและผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

การศึกษาระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา มีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำมีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่าการงานนั้นมีความท้าทาย มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้นำมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548 : 1)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับนอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผนงาน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็น

ตัวอย่างที่ดีในการประพฤติกปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อหลังที่จะนำองค์การ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

(ฮาไฟ อินทรประเสริฐ. 2539 : 1) ทั้งนี้หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ขวัญและกำลังใจก็ตกต่ำ ความเบื่อหน่ายทอดถอยจะเกิดขึ้น ผลงานที่ออกมาจะขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากแก่องค์กรหลายประการ (อุไรรัตน์ ณะบำรุง. 2539 : 3)

การได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความร่วมมือนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมีสัมพันธอันดีที่ผู้บริหารได้พยายามก่อให้เกิดขึ้น และคงจะไม่มีใครปฏิเสธว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้บริหารกับครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง อันจะมีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นผู้มีโอกาที่จะได้รับความสำเร็จในการบริหารงานได้มากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถเช่นนั้น ผู้บริหารจะไม่ได้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าครูผู้สอนไม่มีความ พึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้ครูผู้สอนมีความ พึงพอใจในการทำงาน (สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ. 2546 : 2-3)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์ แบบใดที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา และจะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีลักษณะเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามูร์รัมย์ เขต 3

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

### สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้กับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. เป็นแนวทางในการพัฒนา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้ (Halpin, 1966 : 88-89)

#### 1.1 ภาวะผู้นำแบ่งเป็น

1.1.1 แบบมุ่งงาน

1.1.2 แบบมุ่งสัมพันธ์

#### 1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแบ่งเป็น

1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ด้านเงินเดือน

1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

1.2.6 ด้านสภาพการทำงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 2,678 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการนำกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญกำลังใจ ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำเหล่านี้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 แบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง การแสดงออก การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งให้ครูเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายตามแบบแผนการติดต่อสื่อสาร การประสานงานรวมทั้งการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ไม่คำนึงถึงความต้องการของครูมากนัก

1.2 แบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การแสดงออก การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งความสัมพันธ์ ความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ นับถือซึ่งกันและกัน สนับสนุน เป็นกันเองกับครู ไม่ใช่อำนาจเด็ดขาดสั่งการกับครู แต่จะใช้วิธีจูงใจให้ครูปฏิบัติตามความประสงค์ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นทางบวก หรือทางลบได้ตามการรับรู้ ภายในสถานการณ์การทำงานของครู ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทำท่ายในการปฏิบัติ

2.5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

2.6 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4. ครู หมายถึง ครูประจำการที่หน้าที่ผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบดูแล โรงเรียน ในพื้นที่อำเภอนางรอง หนองกี่ ละหานทราย โนนดินแดง โนนสุวรรณ เฉลิมพระเกียรติ ประคำ และอำเภอหนองหงส์