

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกนับวันยิ่งทวีความรุนแรงและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทางเทคโนโลยีการสื่อสาร หรือที่เรียกว่า อินเทอร์เน็ตนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำลาย กำแพง หรือพรมแดนของการติดต่อสื่อสารลงไป มนุษย์ที่อยู่คนละซีกโลกสามารถติดต่อสื่อสาร กันได้ภายในไม่กี่นาที ทำให้การถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม รวมถึงการติดต่อเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2544, หน้า 6) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะมี รูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงมิได้เกิดขึ้นเฉพาะการปรับโครงสร้างการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของคนภายในองค์การเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์การและความถี่ของการเปลี่ยนแปลงก็จะมากยิ่งขึ้นส่งผลกระทบต่อการบริหาร และการจัดการภายในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง พัฒนาหรือปรับปรุง โครงสร้างกระบวนการบริหารและการจัดการขององค์การในรูปแบบใหม่ เพื่อให้้องค์การนั้นอยู่รอด ดังที่ กิติ ศัลยคานนท์ (2537, หน้า 22) กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่ต้อง ปรับตัวให้ทันต่อสภาวะกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้า ทางวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นลักษณะของสังคมโลกที่มีการเป็นพลวัตร (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา จำเป็นที่้องค์การและหน่วยงานต้องปรับสภาพการปฏิบัติงานให้พัฒนาไปพร้อมกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาองค์การนั้นคือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ ต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์การ จำเป็นต้องปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีขอบเขตกว้างมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ ดังนั้นคุณภาพของคน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขีด ความสามารถในการพัฒนาองค์การ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2544) มุ่งเร่งรัดให้การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จนส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถอย่างเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก เพื่อการพัฒนาพลเมืองของประเทศ ให้มีคุณธรรม สามารถพัฒนาตนเองและสังคม ประการที่สอง เพื่อพัฒนาให้มีความสามารถ

ในการประกอบอาชีพผู้ตลาดแรงงานสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมีหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน การผลิตกำลังคนทางการศึกษา และคุณภาพของชีวิตมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน เช่น การดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นต้น ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ต่ำหรือการศึกษาสูง ต้องมีการประกอบอาชีพด้วยกันทั้งสิ้น เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่มีการพัฒนาทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง ทำให้มีการขยายตัวของการประกอบอาชีพอิสระอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นระบบการศึกษาด้านแรงงานเปลี่ยนไป ประชากรเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม หัตถกรรม การบริการและการค้าเพิ่มมากขึ้น ส่วนอาชีพทางด้านเกษตรกรรม มีแนวโน้มลดลง เกษตรกรเริ่มหันมาขายที่เนื่องจากผลผลิตราคาตกต่ำ ดังนั้นโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ที่จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งเป็นแรงงานสำคัญของภาคธุรกิจ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก (สุพรรณิกา ทิพพศรี, 2547, หน้า 2)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับขวัญของครู พบว่าพฤติกรรมผู้นำ มีความสัมพันธ์กับขวัญครูในทางบวก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารยังมีอัตราสูง ขวัญของครูยิ่งสูง ไปด้วย โดยพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ส่งผลต่อขวัญของครูมากที่สุด พฤติกรรมผู้นำมุ่งงาน ไม่ส่งผลต่อขวัญของครูเลย ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ข้อมขึ้นอยู่กับการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา หากประพฤติตนไม่เหมาะสมและไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน หลบหนีกงาน ไม่นึกถึงความสำเร็จของงาน ไม่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานจะทำให้ ผู้ร่วมงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อการขาดแคลนครู มีครูลาออก โอนเปลี่ยนสายงานจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียนการสอน (ภารดี อนันต์นาวี, 2539, หน้า 5) ยอดธง ออจมาท (2547, หน้า 2-3) ได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนอักษรเทคโนโลยี พัทยา เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2545 ทราบว่า สถิติการลาออกของครูสาขาวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ผู้มีคุณวุฒิ ทางด้านบริหารธุรกิจและช่างอุตสาหกรรม มีอัตราการลาออกสูง ประมาณร้อยละ 10-15 หรือ คิดเป็นจำนวนครูสาขาวิชาชีพที่ลาออกประมาณ 9-12 คนต่อปี ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องรับสมัคร บุคลากรใหม่ทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ในการสอนเข้ามาทำหน้าที่ครูผู้สอน สำหรับช่วงระยะเวลาการลาออก ไม่นั่นอน ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน อาทิเช่น ได้รับการบรรจุ จากองค์กรของรัฐ ต้องการเข้าทำงานในองค์กรที่ตนมีความถนัด ต้องการย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันไม่มีจุดประสงค์การผลิตบุคลากรเพื่อเป็นครูในสาขาวิชาชีพ ดังนั้นบุคลากรที่เรียน จบในสาขาวิชาชีพจะมุ่งสู่การทำงานในสถานประกอบการที่ได้รับผลตอบแทนสูง ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาเอกชนถูกกำหนดรายรับค่าเล่าเรียนด้วยกฎกระทรวงศึกษาธิการ

ในขณะที่ภาคธุรกิจสามารถจ้างหรือทุ่มซื้อตัวบุคลากรที่มีความสามารถตามกลไกของตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเป็นอย่างดี โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักในวิชาชีพ และทำงานให้กับองค์กรเพื่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ขององค์กร

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูผู้สอน โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา จำนวน 13 คน เมื่อวันที่ 5-20 สิงหาคม 2548 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนในรูปแบบบริษัท ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารงาน หรือผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นสำคัญ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูด้วยการสร้างผลงานของครูเอง และผลประโยชน์ของโรงเรียนในภาพรวม ส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่เป็นรูปแบบบริษัท หรือเป็นแบบธุรกิจครอบครัว โรงเรียนจะเน้นทางธุรกิจเกี่ยวกับผลกำไร การบริหารงานของผู้บริหารต้องคำนึงผลประโยชน์ที่ได้ต่อโรงเรียนมากกว่าที่จะนึกถึงขวัญกำลังใจของครู ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยการนำเรื่องของคำครองชีพมากำหนดพฤติกรรมการทำงานของครู การเพิ่มอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่บนนโยบายของผู้บริหาร บางปีมีการปรับเงินเดือน บางปีไม่มีการปรับเงินเดือน การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ น้อย จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อการลาออกของครูสาขาวิชาชีพสูงสถานศึกษาจำเป็นต้องรับสมัครบุคลากรใหม่มาทำหน้าที่ครูผู้สอน จึงเป็นความลำบากอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาเอกชนที่จะจัดหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจจะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู จากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

คำถามในการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นแบบใด

2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับใด

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพและประเภทวิชาที่สอน แตกต่างกันหรือไม่

4. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพและประเภทวิชาที่สอน แตกต่างกันหรือไม่

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

6. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถทำนายแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพและประเภทวิชาที่สอนของครู มีความแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพและประเภทวิชาที่สอนของครู มีความแตกต่างกัน
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กัน
4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

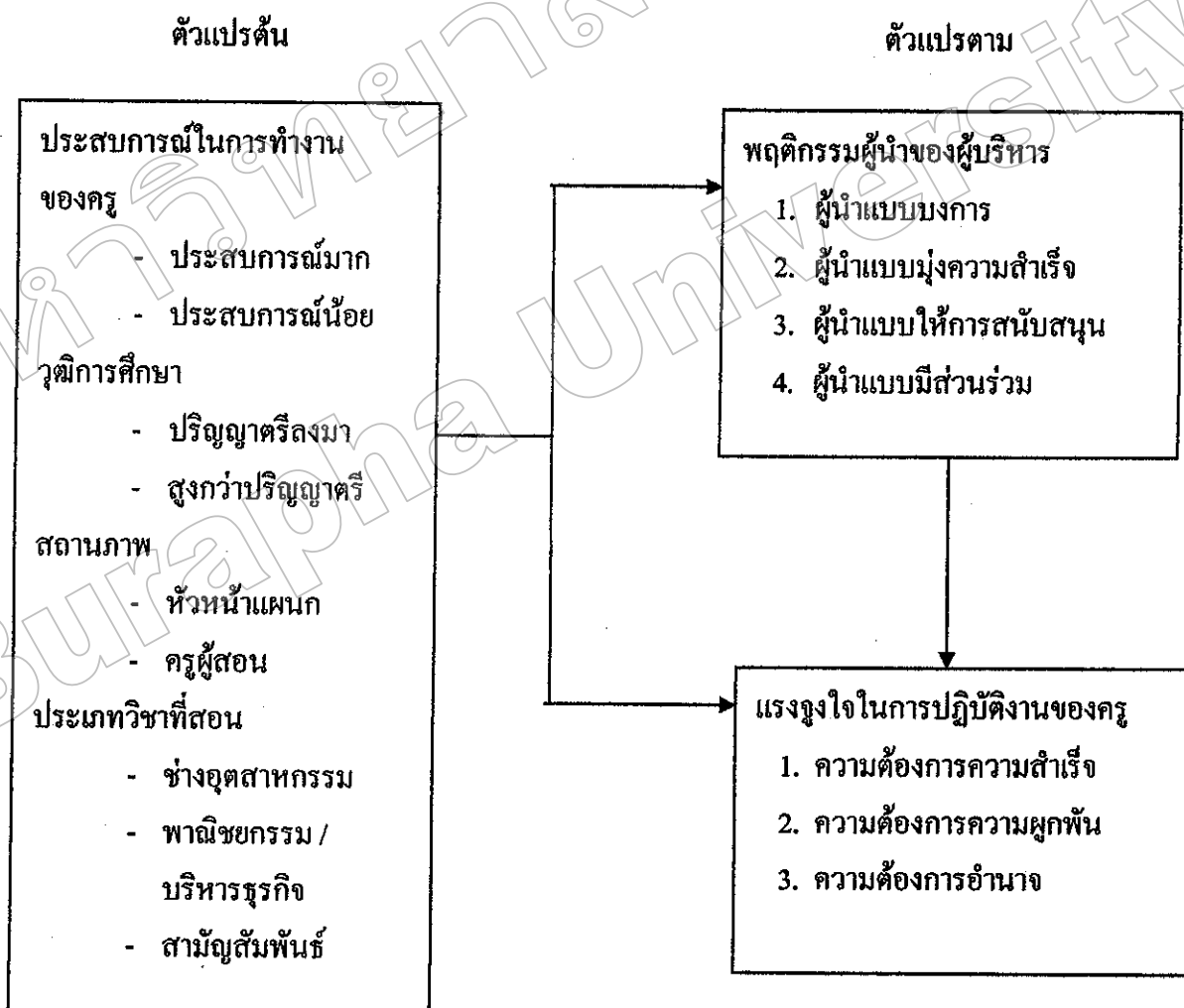
1. เป็นแนวทางสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมในการบริหารงานในโรงเรียน
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ทราบ และหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เป็นแนวทางให้สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้นำผลการวิจัยไปหาวิธีเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำแก่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยรวมต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 270-274) ที่กล่าวว่าเฮ้าท์ (House) ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leader) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader)

และผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) โดยเขาเชื่อว่าผู้นำจะได้รับความคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำที่ยึดหยุ่นและผู้นำคนเดียวสามารถแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 169) ที่กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจแมคเคลแลนด์ (McClelland) (McClelland's Acquired – Needs Theory) ที่เขาเชื่อว่าบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประการ ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for Power) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาค่านิยมนี้มุ่งศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบบังการ (Directive Leader) ผู้นำแบบมุ่งที่ความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leader) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader) และผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เพื่อประเมินการแสดงออกของผู้นำในการประสานคนและงานตามแนวทฤษฎีของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 270-274)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 169) ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for Power) ของครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากครูผู้สอน ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ปีการศึกษา 2548 จำนวน 1,105 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ปีการศึกษา 2548 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตามรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3.1.1.1 ประสิทธิภาพมาก

3.1.1.2 ประสิทธิภาพน้อย

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 สถานภาพ

3.1.3.1 หัวหน้าแผนก

3.1.3.2 ครูผู้สอน

3.1.4 ประเภทวิชาที่สอน

3.1.4.1 ช่างอุตสาหกรรม

3.1.4.2 พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ

3.1.4.3 ตามัญสัมพันธ

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3.2.1 พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่

3.2.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ

3.2.1.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ

3.2.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน

3.2.1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่

3.2.2.1 ความต้องการความสำเร็จ

3.2.2.2 ความต้องการความผูกพัน

3.2.2.3 ความต้องการอำนาจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การประพฤติกหรือการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ที่แสดงออกในฐานะผู้นำ คณะครู – อาจารย์ในโรงเรียน ให้ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมอบหมายบทบาทหน้าที่ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของครูผู้สอนโดยใช้แบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูปฏิบัติการ เป็นไปในแนวทางระเบียบแบบแผน ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ผู้นำประเภทที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure)

1.2 ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leader) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูปฏิบัติการ เป็นไปในลักษณะผู้นำจะวางเป้าหมายที่ท้าทายและคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้ในระดับดีที่สุด

1.3 ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูปฏิบัติการ เป็นไปในแนวทางที่มีความเป็นมิตร จะสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูปฏิบัติการ เป็นไปในลักษณะของการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ร่วมมือร่วมใจในการคิด และการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นความคิดและร่วมตัดสินใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามหน้าที่ของครูปฏิบัติการ ซึ่งได้รับแนวกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจที่เป็นไปตามความต้องการตามธรรมชาติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้จากการตอบแบบสอบถามของครูปฏิบัติการใน 3 ประการ ดังนี้

2.1 ความต้องการความก้าวหน้า (Need for Achievement) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ที่มุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถในการพัฒนา

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นส่วนหนึ่งของทีม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติ การสอน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการอำนาจ (Pow) เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ร่วมงาน เพื่อการรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพ

3. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดต่อไปนี้ จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก

5. ประสบการณ์ในการทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาทำงานของพนักงานครู ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้น ๆ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1 กลุ่มประสบการณ์น้อย โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง ซึ่งในการวิจัยนี้มีคะแนนเฉลี่ยประมาณ 6.8 ปี ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คือกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย

5.2 กลุ่มประสบการณ์มาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่ง ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

6. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาของครู แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

6.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า หมายถึง วุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและ วุฒิกการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิกศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

7. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนา พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก แบ่งเป็น

7.1 หัวหน้าแผนก หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และได้รับการแต่งตั้งให้เป็น หัวหน้าแผนกในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

7.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

8. ประเภทวิชาที่สอน หมายถึง ประเภทวิชาที่เปิดสอนในโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา เอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่

8.1 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม หมายถึง สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่เปิดสอนใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ

8.2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ หมายถึง สาขาวิชาพาณิชยกรรมและ บริหารธุรกิจ ที่เปิดสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ การบัญชี การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การขาย การท่องเที่ยวและโรงแรม

8.3 ประเภทวิชาสามัญสัมพันธ์ หมายถึง รายวิชาสามัญที่อยู่ในโครงสร้างของ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เปิดสอน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม และภาษาอังกฤษ

9. ครู หมายถึง ครู โรงเรียนเอกชนที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

10. เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หมายถึง เขตพัฒนาพื้นที่เป้าหมายใน
การพัฒนาเศรษฐกิจตามสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดไว้
ได้แก่ จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University