

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาก็จะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานบริหารการศึกษาในรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวยังกำหนดให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ในหมวด 4 เรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูป เช่น จัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของการปฏิรูปการเรียนรู้และโครงสร้างการบริหารแบบใหม่ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานรองรับการปฏิรูปดังกล่าวได้ ในกรณีนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาและดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (รุ่ง แก้วแดง, 2545, หน้า 1)

ในขณะที่ บริบททางการศึกษาไทยกำลังถูกปรับเปลี่ยนโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานเป็นรูปแบบของ “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (school-based management) ซึ่งเปลี่ยนจากการนำข้าราชการเพียงอย่างเดียวไปเป็นการนำชุมชนซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น ถ้าบริบทของการศึกษาเปลี่ยนไปในลักษณะนี้แล้ว ถ้าผู้นำทางการศึกษาไทยไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำของตนเองจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทางการศึกษาก็จะไม่เกิดขึ้น การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์จึงมีความจำเป็นและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาอย่างยิ่งในทศวรรษนี้ (ประทีป บินชัย, และ นิพนธ์ กินาวงศ์, 2547, หน้า 65)

การทำงานทุกชนิดไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบันจะล้มเหลวหรือสำเร็จมากน้อยเพียงใด แม้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นปัจจัยบ่งชี้อย่างแท้จริง คือ การบริหารในกระบวนการบริหารนั้นแม้จะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายมาสนับสนุนงาน แต่สิ่งที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนงานอย่างแท้จริง ก็คือ มนุษย์ และมนุษย์ที่จะเป็นผู้ชี้ทิศทางขององค์กรได้อย่างแจ่มชัดขับเคลื่อนองค์กรไปสู่สภาพใด ผู้บริหารย่อมมีความสำคัญอย่างมากและสิ่งที่ผู้บริหารต้องการมากกว่าความรู้ความสามารถในเชิงบริหารในด้านต่าง ๆ เรียกรวม ๆ กันว่า จริยธรรม ศีลธรรมหรือคุณธรรม (พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ, 2542, หน้า 1) บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของหน่วยงาน การปฏิบัติใด ๆ จะประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บุคลากรนับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่าวัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเปรียบพร้อมเพียงใด ก็ไม่อาจทำให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทั้งหมด ถ้าบุคลากรเป็นผู้ที่ขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นาน (จำลอง แก้วรุ่งเรือง, 2543, หน้า 1) การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกับการบริหารประเภทอื่น คือ ต้องมีการหาแนวทางเทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภาโร, 2549, หน้า 731-732) ภาวะผู้นำย่อมอยู่ในตัวผู้บริหารซึ่งในหน่วยงานที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการผู้บริหารก็คือ ผู้ที่ทำหน้าที่และบทบาทของผู้นำอยู่แล้วนั่นเองส่วนผู้บริหารนั้นจะกระทำงานในฐานะผู้นำกลุ่มให้คนในกลุ่มศรัทธาเชื่อถือและเต็มใจร่วมมืออย่างประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จลงได้แค่ไหนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวและความสามารถพิเศษของผู้บริหารนั้น ๆ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540, หน้า 196)

ในสถานศึกษาผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อประสิทธิภาพและมาตรฐาน สามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ และการจัดการ) ที่มีอยู่อย่างจำกัด โรงเรียนควรดำเนินการไปในทิศทางใด อย่างไร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 3) ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการขั้นตอนวัตถุประสงค์และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับหน่วยงานและระบบของหน่วยงาน ผู้อำนวยการที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรของหน่วยงาน บุคคลภายนอกและหน่วยงาน/หน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ (วณิชชา อนุกุลประเสริฐ, 2551, หน้า 3) ผู้บริหารเปรียบเสมือนเสา

หลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างมาก สมรรถภาพของผู้บริหาร เป็นดัชนีบ่งความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 8)

จากงานวิจัยของวินัย ศรีสุคนธ์รัตน์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำตามสบาย ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเรื่องอำนาจการให้คุณให้โทษ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจบารมี และอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่ามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิทยานิพนธ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทมากในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ความคิดเห็นระหว่างกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่ทำหน้าที่หัวหน้างานวิชาการต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน 6 ด้าน คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการกำหนดแผนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล และด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ความคิดเห็นระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่ทำหน้าที่หัวหน้างานวิชาการต่อบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษามีความ

แตกต่างกัน และจากการสัมภาษณ์มโน ชุนดี (2556) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้ข้อมูลดังนี้ 1) สภาพปัญหาในการบริหารการศึกษาที่ชัดเจน คือ ด้านคุณภาพที่ไม่ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (nt: national test) การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net: ordinary national educational test) และการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่ (las: local assessment system) ระบบการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมา มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย จึงเป็นปัญหาการบริหาร ในด้านการจัดการเรียนรู้ ขาดแคลน บุคลากร และบุคลากรไม่ตรงตามสาขาที่ต้องการ 2) แบบผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึง คุณภาพการศึกษา เพราะผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ แบบผู้นำของสถานศึกษาใน จังหวัดลพบุรีที่เป็นผู้นำทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ที่เหลือเป็นแบบผู้นำที่หลากหลายแบบ และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาดังกล่าว ด้านนโยบาย จาก กระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนแปลงบ่อย กิจกรรม มากเกินไป ตลอดจนการทำผลงาน การเลื่อน วิทยฐานะ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของคุณ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและขวัญกำลังใจ ของครูในการทำงานแล้วได้รับความพึงพอใจสูงสุด จึงได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มี ต่อแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่ง ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และมีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุด

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รู้ถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัย สามารถ นำไปใช้ในการปรับปรุงการใช้แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีบรรลุประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 3,045 คน แบ่งเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีจำนวน 1,752 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2557) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,293 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอนจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ร้อยละ 5 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 353 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

2.1.1. เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.5 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)

- 3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)
- 2.1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่สังกัด
- 1) เขต 1
 - 2) เขต 2
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้
- 2.2.1 ผู้บริหารแบบมุ่งงาน
 - 2.2.2 ผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์
 - 2.2.3 ผู้บริหารแบบมุ่งประสิทธิผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีในทางบวกซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลหนึ่ง เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่

แบบผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในรูปของการบังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามและเห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. แบบมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของการปฏิบัติงานและได้ผลสัมฤทธิ์ของงานจนทำให้หน่วยงานเดินหน้าไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

2. แบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งให้บุคคลแต่ละคนมีการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้ร่วมมือแบ่งปันปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

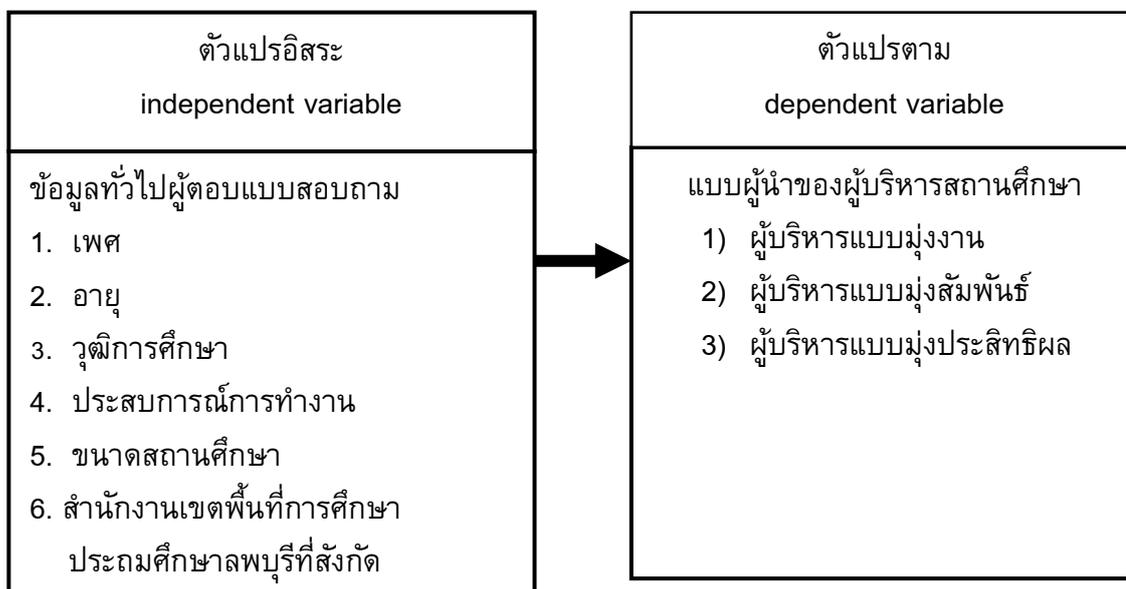
3. แบบมุ่งประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไว้เป็นบรรทัดฐาน จากนั้นก็ให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์นั้น โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ โดยวิธีการทางเศรษฐศาสตร์ก็คือ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครที่ หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัด มีหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีของเรดดิน (Reddin, 1970, p. 12) 3 แบบซึ่งประกอบไปด้วย แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสิทธิผล ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีที่สังกัด