

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารและในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

เป้าหมายการดำเนินงานขององค์การครู คือการสร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้รับบริการ ครูเป็นบุคลากรที่มีมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงเรียน (Laschinger 1996 : 25 ; อ้างอิงมาจาก สุตลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2539 : 56) การสอนจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดครู (ศิริพร ดันติพลวินัย 2538 : ไม่มีเลขหน้า) การที่ครูขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นอกจากมีความคิดลาออกจากองค์การแล้ว ความเต็มใจในการที่จะให้ความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์การครูบรรลุเป้าหมายย่อมเป็นไปได้ยาก ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อคุณภาพงานบริการขององค์การครูด้วย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นการบ่งบอกถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การ ถ้าบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เขาจะกระตือรือร้นในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจผูกพันอยากเห็นองค์การเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์การอยู่ในภาวะวิกฤตก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่คิดจะออกไปหางานใหม่ (กรองแก้ว อยู่สุข 2538 : 35) และบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการอย่างมากที่จะอยู่ในองค์การตลอดไป (Mowdays, Porter and Steers 1982 : unpagged ; citing Steers 1977 : 464) พบว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ (Schein 1970 : unpagged ; Steers 1975 : unpagged ; citing Steers 1977 : 46) การทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าเป็นกลไกที่จำเป็นสำหรับขึ้นนำพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

(Robertson and Tang 1995 : 67) ดังนั้นองค์การใดที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงย่อมกระทบต่อองค์การครูด้วยเช่นกัน ผลการขยายตัวของเศรษฐกิจทำให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจการสอน จำนวนโรงเรียนเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีการแข่งขันกันมากในด้านคุณภาพงานสอน แม้แต่ตัวผู้เรียนเองในปัจจุบัน เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านการศึกษา ผู้เรียนจะแสวงหาโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม 2537 : 88 ; Trofino 1995 : 42 ; Chapnick 1996 : 60) นอกจากนี้ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการสอน ปัญหาการผลิตไม่เพียงพอหรือเกิดการสูญเสียกำลังคน สาเหตุมาจากการลาออกหรือโอนย้าย ดังนั้นเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพการสอน สร้างความประทับใจแก่ผู้เรียนและเพื่อสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กร ผู้บริหารโรงเรียน ต้องหาวิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร และหาแนวทางสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การข้าราชการครู เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนครูและเพื่อให้ครูที่มีอยู่ในองค์กรร่วมมือและเต็มใจผลิตงานสอนที่มีคุณภาพ สร้างความประทับใจแก่ผู้เรียน ตลอดจนนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคต

ศิริพร ดันดิพลวินัย (2538 : ไม่มีเลขหน้า) อธิบายไว้ว่าโครงสร้างและรูปแบบการบริหาร ซึ่งปฏิบัติในช่วง 100 ปีที่ผ่านมา มีการรวมอำนาจ มีกฎระเบียบที่เข้มงวดเปลี่ยนแปลงยาก ขอบการดำเนินงานไปเรื่อย ๆ ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะใช้ได้ผลดี จะสอดคล้องเหมาะสมและนำมาซึ่งความสำเร็จให้กับองค์กรในศตวรรษที่ 21 ได้ Barker (1992 : ไม่มีเลขหน้า) อธิบายไว้เช่นกันว่า ยุคนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาขององค์กรซับซ้อนขึ้น ธรรมชาติการผูกพันต่อองค์การและความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำลดลง ตลอดจนค่านิยมของคนในสังคม ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กร สร้างความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของครู ในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การนำของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้ที่คิดค้นสิ่งใหม่และรูปแบบการสอนแบบใหม่ที่สามารถสร้างความประทับใจแก่ครู เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถยกระดับแรงจูงใจและค่านิยมของครูให้สูงขึ้น เป็นผู้ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกับผู้อื่น (Shared Leadership) และสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู (Bass 1985 : unpagcd ; Barker 1992 : unpagcd ; McDaniel and Wolf 1992 : unpagcd ; Trofino 1994 : unpagcd)

การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการในชั้นความมีคุณค่าในตนเอง และการบรรลุความสมหวังในชีวิต สามารถพัฒนาครูได้เต็มศักยภาพ นั่นคือสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในแง่ความต้องการด้านการบรรลุความสำเร็จ และการเจริญก้าวหน้าทำให้ครูมีความรู้สึกที่มีความหมาย และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้เข้าถึงอำนาจ และโอกาสในการได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครู (Kanter 1997 : unpagged ; citing Laschinger 1996 : unpagged ; Steers 1977 : unpagged) ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในการผลิต และในที่สุดคือสามารถทำให้คุณภาพงานสอนขององค์กรมีคุณภาพสูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยของการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ เจตคติกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นสิ่งที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการสนองตอบจากองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การบริหารงานแบบการกระจายอำนาจ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตลอดจนเกิดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีใครศึกษามาก่อน ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงการบริหารและการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งจะมีผลทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และลดปัญหาการลาออกของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
4. เพื่อศึกษาตัวแปร ที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

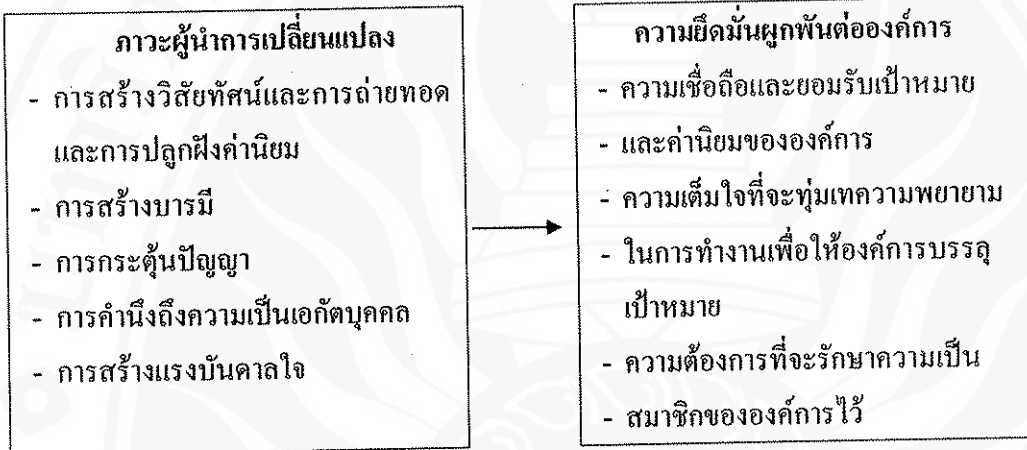
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ องค์กรประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การกระตุนปัญหา 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และได้นำองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ จากการศึกษาของ เบนนิส และนานัส และการปลูกฝังค่านิยม จากการศึกษาของ พนิดา คามาพงศ์ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้วย เนื่องจากในการเปลี่ยนแปลงนั้น ก่อนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องสร้างความพึงพอใจในสภาพปัจจุบัน สร้างภาพอนาคตที่ดีกว่า และกล่าววิสัยทัศน์ออกมาอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เบคเกอร์ ไทกี และเคอแวนนา (Berker 1993 : unpagged ; Tichy and Devanna 1986 : unpagged) ได้อธิบายไว้เช่นกันว่าวิสัยทัศน์เป็นพิมพ์เขียว (Blue Prints) สำหรับองค์กรในอนาคต ถ้าปราศจากวิสัยทัศน์จะไม่มีแผนผังโครงการ สำหรับการปลูกฝังค่านิยมเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงซึ่ง เบิร์น (Burn 1978 : unpagged) ได้อธิบายไว้ว่าค่านิยมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าผู้นำสามารถเปลี่ยนค่านิยมของผู้ตามได้ก็เปรียบเสมือนมีคลังอาวุธอยู่ในมือ ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ เพราะเมื่อบุคคลยึดถือค่านิยม ค่านิยมจะไปกำหนดบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลยึดถือค่านิยม บุคคลจะปฏิบัติตามค่านิยม โดยไม่คำนึงถึงสิ่งล่อใจ และไม่จำเป็นว่าจะมีใครเห็น ดังนั้นการปลูกฝังค่านิยมร่วมกับการสร้างวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยจึงนำมาศึกษาคู่กับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส (Bass) ในการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others 1974 : unpagged) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยนักวิชาการต่างประเทศที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ และนอกจากแนวคิดดังกล่าว มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญที่นักวิชาการอื่น ๆ ได้กล่าวถึงทั้งหมด ซึ่ง พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความหนักแน่นที่บุคคล

- แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องกับองค์การเฉพาะ ซึ่งสามารถแสดงออกใน 3 ลักษณะคือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 3) ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ดังมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้คือ

ตัวแปรที่ศึกษา



สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทฤษฎีของ เบส (Bass)

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ

(Porter and others 1974 : unpagged)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,893 คน ใช้การสุ่ม โดยวิธีการจัดชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 341 คน ตามตารางของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie Morgan 1970 : 608) โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ : องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลุกฝังค่านิยม การสร้างบรรมี การกระตุ้น ปัญหา การคำนึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และสร้างแรงบันดาลใจ

ตัวแปรตาม : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการแสดงออกหรือ ลักษณะเฉพาะของ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ดำรง ตำแหน่งรักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การบังคับบัญชาตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การประสานงาน ตลอดจนถึงการให้ความช่วยเหลือดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของครู อาจารย์ในโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การรับรู้การปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียน ในการยกระดับแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เกิดความต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ตามความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึง ความสำคัญและคุณค่าถึงจุดหมาย และวิธีการที่จะบรรลุจุดหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึง ประโยชน์ส่วนตัว แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวมคือหน่วยงานและองค์กรใน 5 องค์ประกอบดังนี้

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลุกฝังค่านิยม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างภาพให้ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าการให้หน่วยงานเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันในวิสัยทัศน์ และมองเห็นวิสัยทัศน์ตรงกับคนว่า จดมุ่งหมายในการทำงาน คือ พัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงานในอนาคต พัฒนาหน่วยงาน

พัฒนาคุณภาพชีวิตของทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ และปลูกฝังค่านิยมปฏิบัติ เช่น การเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร และความเป็นธรรม

2.2 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดีและเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อยากรู้อยากเห็นงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างผู้บริหาร กระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะกระทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้

2.3 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่หน่วยงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและหน่วยงาน บอกแนวคิด หลักการ และกระบวนการในการพัฒนางานบริการ พัฒนาหน่วยงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ

2.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงการชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นที่เล็งเห็นเพื่อฝึกฝนงานด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร คอยถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้การมอบหมายงานพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนการให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างเสริมบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

2.5 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ เร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากรู้อยากเห็นและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ ๆ

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือทัศนคติของครู อาจารย์ ในโรงเรียนต่อการปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมของงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ และแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อองค์กรและหน่วยงานซึ่งวัดได้จาก

3.1 ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หมายถึง การที่บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานชนิดเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูให้สูงขึ้นอันจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆต่อไป

3. เป็นประโยชน์กับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปได้นำไปใช้ ในการยกระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น