

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
ตามทฤษฎีสามมติของวิลเลียม เจ. เรดคิน ด้านการบริหารงาน
บุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุทัยธานี

ผู้วิจัย

นายทวีป กิตา

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ดร. ภาคภูมิ อินทวงศ์ , ผศ.ดร. วิรัช จงอยู่สุข

สาขา

การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา

2547

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสามมติของวิลเลียม เจ. เรดคิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 ตามทัศนะของครูผู้สอนโดยมีกลุ่มตัวอย่าง มาจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร , กลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบหลักพบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 62.50 มีแบบการบริหารแบบประสิทธิผลสูง ในลักษณะผู้นำแบบผู้บุกเบิก สำหรับผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 21.60 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบบุกเบิก ร้อยละ 3.41 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้สอนแนะ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 28.07 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบบุกเบิก สำหรับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.68 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบบุกเบิก

2. แบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 17.86 มีลักษณะผู้นำแบบผู้นำทีม สำหรับผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ส่วนร้อยละ 28.41 ไม่แสดงลักษณะรูปแบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุนที่ชัดเจน

ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 42.11 ไม่แสดงลักษณะ
แบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุนที่ชัดเจน สำหรับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่
10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.69 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้นำทีม และร้อยละ 22.99 ใช้แบบการบริหาร
สองแบบทั้งแบบประสิทธิผลต่ำและแบบประสิทธิผลสูงควบคู่กันไป

3. การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สำนักงาน
งานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 ตามทัศนะของครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า
โดยส่วนใหญ่ 24 รายการจาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยมีเพียงหนึ่ง
รายการที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (2.34) ส่วน
รายการอื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

4. แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารแบบประสิทธิผลต่ำให้มีการบริหารแบบประสิทธิ
ผลสูง ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การมอบหมายงาน
บุคลากรให้ตรงกับความถนัด ความต้องการ และความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และ
ประสบการณ์ การส่งเสริมให้มีการนิเทศ การนำนวัตกรรม และหลักการบริหารจัดการของผู้นำ
ยุคใหม่มาใช้ในการบริหาร ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและ
สม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้รายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ทั้งให้ขวัญและกำลังใจเมื่อปฏิบัติ
งานเป็นผลสำเร็จ และกำหนดให้สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ มีแผนปฏิบัติงาน
อย่างชัดเจน แล้วนำมาปฏิบัติงานจริง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย แบบกระจาย
อำนาจและการมีส่วนร่วม ให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความ
ตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ และสร้างจิตสำนึกในภาระหน้าที่ที่
รับผิดชอบ

Thesis Title	Development of Leadership Styles of Administrators According to Reddin's 3 – D Theory for Effective Personnel Management in Government Schools Under the Office of Uthaitani Educational Area
Researcher	Mr. Taveep Keeta
Advisory Committee	Dr.Pakphom Intawong , Asst.Professor Wirat Jongusuk
Program	Educational Administration
Academic Year	2004

The purposes of this study were to investigate the leadership styles of school Administrators and effectiveness of personal management in government schools under the Office of Uthaitani Educational Service Area according to Reddin's theory of leadership, as classified by educational level and experience of the administrator and to study the kinds of personnel management of the administrator in the vision of teachers. The samples were selected from the administrators , the teachers and the specialists. The instruments were three questionnaires. Mean, standard deviation and percentage were used to analyze the data. The results were as follow.

1. From using the main administrative pattern, 62.50 % of school administrators with an education level below a master degree were found to be those of highly effective and of hard work pioneer types. 21.60 % of those with a master degree or above were of hard work pioneer type while 3.41 % of them were of facilitator type. 28.07 % of those with lower than 10 years of work experience were of hard work pioneer type. 43.68 % of those with 10 years or more of work experience were also of hard work pioneer type.

2. From using the supportive pattern, 17.86 % of those below a master degree were of team leader type. 28.41 % of those with a master degree and above did not clearly show any supportive pattern of administration in particular. 42.11 % of those with lower then 10 years of work experience did not clearly show this pattern in particular also. 20.69 % of those with 10 years working experience and a bove were of team leader type while 22.99 % of them used both administrative patterns of low effective type and of high effective type along side one another.

3. As for the aspect of personnel management of the administrators in the vision of teachers, it was found that most of the twenty four checklists from twenty five chosen were at the medium level and only one chosen was at the excellent level for the fact that administrators have good relationship among themselves.

4. The way to develop the administrators who are of less effective type to be those of more effective type is to support them to always get self development. Give them responsibilities with consideration about their knowledge, experience and capability. Evaluate them by following up, bring the innovation of administration to involve and report the progress in any period of time. Encouragement after achievement is necessary. The schools are required to clearly indicate their vision missions, and goals. The school must have action plans that emphasize democratic administration decentralization, and participation of teachers and local people with awareness in their responsibility and their tasks.