

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากรายงานผลการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ ประจำปีการศึกษา 2546 ปัญหาที่พบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดจากการ ประเมินคุณภาพนักเรียนในระดับประเทศ (GAT) ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจจำนวนทั้งสิ้น 211 โรงเรียนและจากการประเมินสถานศึกษาในสังกัดเรื่องของการการบริหารจัดการศึกษา พบว่าโรงเรียนในสังกัดมีปัญหาที่จะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สีแดง) จำนวน 138 โรงเรียน ดังนั้นปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาโดยมวลรวมแล้วคือการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลกระทำไม่ได้เต็มศักยภาพ ที่สำคัญผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ขององค์การแบบผู้นำจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์การให้ไปสู่เป้าประสงค์ได้(รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้.2547 :70) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้หาแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาการองค์การให้ไปสู่เป้าประสงค์ประกอบกับได้หาแนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบประสิทธิผลต่ำให้ได้พัฒนาเป็นผู้นำแบบประสิทธิผลสูง การบริหารงานจะให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพสูงย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างเป็นต้นว่า การจัดองค์การ เทคโนโลยีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา (Reddin, 1970 : 66) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 247) ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับแบบผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนว่าจะสามารถจูงใจให้กับบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดดังจะเห็นได้จากแบบ ผู้นำของผู้บริหารแต่ละคน มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะส่วนตัว และความเชื่อจากสาเหตุเหล่านี้อาจจะจะเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละองค์การให้มีความแตกต่างกันไป เพราะเรามีความเชื่อโดยทั่วกันตามทฤษฎีแห่งสิ่งแวดล้อมว่า ถ้าผู้นำมีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีคุณภาพดีด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2533 : 13)ภารกิจของ ผู้บริหารจะครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงานให้มีสมรรถภาพเข้มแข็ง สร้างรูปแบบการจัดองค์การที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ โดยได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสัมพันธ์

ภาพอันดีต่อกันให้สมาชิกมีความไว้วางใจยกย่องนับถือซึ่งกันและกันและให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยดี(วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 45) ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์การอย่างมหาศาล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความสำคัญของผู้นำจึงมีมากขึ้น เพราะองค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้นำจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันเพราะเห็นว่าได้มีความพยายามที่จะสร้างและพัฒนาผู้นำให้มีสมรรถภาพตามความต้องการขององค์การและผู้ร่วมงานมากยิ่งขึ้น (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2531 : 1)

ภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้นำก็คือ ความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงานมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกในการทำงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำในหน่วยงานโดยทั่วไปจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่สามทิศทางทั้งผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 37)

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงานทุก ๆ ด้านที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและเกิดผลดีต่อนักเรียนมากที่สุด โดยต้องดำเนินงานอย่างรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรทุกอย่าง และให้ได้ผลตรงตามความมุ่งหมายของโรงเรียน นอกจากจะดำเนินการให้ระบบงานทุกอย่างเป็นไปอย่างคล่องตัวแล้ว ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของโรงเรียนด้วย (พณีส หันนาคินทร์. 2524 : 3) ความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารของผู้บริหารโดยตรงแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความทุ่มเทความร่วมมือร่วมใจของคณะครู และผู้ร่วมงานทุกกลุ่มอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและศิลปะในการบริหารเพื่อให้คณะครูและผู้ร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และมีความสุขอยู่กับหมู่คณะและอาชีพของตน (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 80 – 87) ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารอย่างมากกล่าวกันว่า ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถเหนือกว่าคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนได้ มีเสน่ห์ บารมี และคุณธรรมอันเป็นตัวอย่างได้แล้ว รูปแบบการเป็นผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงาน และพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างมากด้วย ผู้บริหารที่มุ่งงานเกินไปอาจสร้างความเครียด และบรรยากาศที่ค่อนข้างอึดอัด ในขณะที่ผู้บริหารที่มุ่งคนเกินไป อาจจะต้องใช้พลังงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์และสื่อความหมายมากไม่คุ้มกับผลงานที่ได้รับ (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 81)

นักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาแบบผู้นำหลายคนได้ยืนยันว่า แบบผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน (Fiedler. 1974 : 74 – 81) และมีการพัฒนาแนวคิดและความเชื่อออกไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นอกจากจะยึดแบบที่มุ่งคนและมุ่งงานแล้ว ยังมีการนำเอาประสิทธิผลเข้ามา

พิจารณาด้วย วิลเลียม เจ. เรดดิน (Reddin. 1970 : 46 – 47) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แบบผู้นำเพิ่มเติมและเสนอทฤษฎีของเขาที่ชื่อว่า ทฤษฎีสามมิติ (3 – D Model) โดยเพิ่มมิติประสิทธิผลเข้าไปร่วมวิเคราะห์แบบผู้นำด้วยอีกมิติหนึ่ง

ผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีนี้ และเห็นว่าน่าจะนำมาใช้ในการวัดแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ ในจังหวัดอุทัยธานี เพราะนอกจากจะสามารถเห็นแนวโน้มในการใช้พฤติกรรมมุ่งงานมุ่งสัมพันธ์ แล้วยังสามารถมองเห็นประสิทธิผลของงานอีกมิติหนึ่งด้วย ซึ่งจะช่วยให้เห็นแบบผู้นำชัดเจนขึ้น ผลการวิจัยจะช่วยให้เห็นรู้ทางหรือความต้องการทางด้านการพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาแบบผู้นำที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อัน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนของรัฐในจังหวัดอุทัยธานีในอนาคตต่อไป ได้จึง ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสามมิติของ วิลเลียม เจ. เรดดิน (William J. Reddin) เพื่อศึกษา พฤติกรรมในแต่ละมิติที่สำคัญให้ชัดเจน สืบค้นแบบผู้นำของผู้บริหารทั้งจังหวัด เพื่อนำผลไปวางแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ให้มีแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อำนวยประโยชน์แก่การจัดการศึกษาและชุมชนในจังหวัดอุทัยธานีได้มากยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดดิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 ตามทัศนะของครูผู้สอน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบประสิทธิผลต่ำให้มีการบริหารงานแบบประสิทธิผลที่สูง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน

1. ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดดิน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร
2. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน

3 นำผลจากข้อ 1.1 มาศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานแบบประสิทธิผลต่ำให้เป็นผู้นำแบบประสิทธิผลสูงโดยข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 จำนวน 231 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,319 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 144 คน ครูผู้สอน จำนวน 333 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางสำเร็จที่ใช้สูตรของ *R.V. Krejcie* และ *R.W. Morgan* วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แบบผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีสถิตามิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้สอนแนะ (Developer)
- 1.2 ผู้นำทีม (Executive)
- 1.3 ผู้บุกงาน (Benevolent Autocrat)
- 1.4 ผู้คุมกฎ (Bureaucrat)
- 1.5 ผู้เอาใจ (Missionary)
- 1.6 ผู้ยอมความ (Compromiser)
- 1.7 ผู้ทันท่า (Deserter)
- 1.8 ผู้คุมงาน (Autocrat)

2. ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี – ปริญญาตรี
- 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
- 3.2 สูงกว่า 10 ปี

4. ครูผู้สอน

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

6. แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบประสิทธิผลต่ำให้มีการบริหารงานแบบประสิทธิผลสูง

นิยามศัพท์เฉพาะ

แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

แบบผู้นำ 3 มิติ หมายถึง ลักษณะเด่นที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน โดยแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ แบบหลักในการบริหารแบบสนับสนุนในการบริหาร และแบบรวมในการบริหาร ซึ่งหากพิจารณาจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน ประกอบด้วยแบบที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ ได้แก่ ผู้คุมกฎ ผู้สอนแนะ ผู้บุกเบิก ผู้นำทีม และแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ ได้แก่ ผู้ทนทำ ผู้เอาใจ ผู้คุมงาน และผู้ยอมความ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงของผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกในการทำงานในฐานะผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพและปฏิกิริยาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล

ประสิทธิผลผู้นำ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของผู้บริหาร ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นผลมาจากการใช้แบบผู้นำต่างๆ จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพสูง และประสิทธิภาพต่ำ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาดังแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการฯ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

ครูผู้สอน หมายถึง ครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี

โรงเรียนของรัฐ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในความดูแลกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แบบผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ. เรดคิน เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนา
2. สามารถนำแบบผู้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแบบผู้นำและพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี
3. ได้แนวทางในการพัฒนาผู้นำที่มีการบริหารแบบประสิทธิผลทำให้เป็นผู้นำที่มีการบริหารแบบประสิทธิผลสูง