

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดเสียมิได้ คือบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎีทางการบริหารแล้ว ก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน โดยได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารย่อมประสบความสำเร็จ ส่วนการที่จะให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันทำงานได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการแสดงบทบาทเป็นผู้นำของผู้บริหาร (ส.สมบัติ มีสุนทร, 2533, หน้า 2) ซึ่งโดยปกติแล้วคนเราทุกคนจะมีลักษณะความเป็นผู้นำด้วยกันทั้งนั้น แต่ในแต่ละคนจะมีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกันไป โดยบางคนจะยึดมั่นในแบบใดแบบหนึ่ง ส่วนบางคนก็จะเปลี่ยนผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคล (Reddin, 1970, pp.11-17) ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับแบบผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนว่าจะสามารถจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด ดังจะเห็นได้จากแบบผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งความรู้ความสามารถและความเชื่อถือจากสาเหตุเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละองค์การให้มีความแตกต่างกันออกไป เพราะเรามีความเชื่อโดยทั่วกันตามทฤษฎีแห่งสิ่งแวดล้อมว่า ถ้าผู้นำมีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมมีคุณภาพดีด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533, หน้า 13)

การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ฝ่าย คือ ผู้บริหารการศึกษา กับครูผู้สอน ผู้บริหารเป็นผู้นำในโรงเรียนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกทั้งคอยกระตุ้นและช่วยปรับปรุงมาตรฐานการสอนของครูในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานให้ลุล่วงไปได้ต้องอาศัยผู้ร่วมงานหรือครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมาช่วย (ภิญญา สาทร, 2523, หน้า 171) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำของโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความศรัทธา และยอมรับในการบริหารงาน ทั้งนี้ ทั้งนั้นผู้บริหารจะต้องคอยกระตุ้นและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียน จะไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าครูอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่

การทำงานที่ท้ออยู่ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2527, หน้า 155) เพราะว่าเมื่อบุคลากรในโรงเรียน หรือครูอาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น วิริยะอุตสาหะ สละเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ลักษณะการทำงานเหล่านี้ย่อมส่งผลให้กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ตามทฤษฎีของเรดคิน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแบบของผู้บริหารสถานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีแบบผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางปรับปรุงสภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี
2. ผลของการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีแบบผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2551 ตามทฤษฎีของวิลเลียม เจ เรดดีน (Reddin, 1970) ที่จำแนกแบบผู้นำไว้ 8 แบบ ได้แก่

- 1.1 ผู้ทนทำ
- 1.2 นักบุญ
- 1.3 ผู้เผด็จการ
- 1.4 ผู้ประนีประนอม
- 1.5 ผู้ยี่ดระเบียบ
- 1.6 นักพัฒนา
- 1.7 ผู้บุกงาน
- 1.8 ผู้นำทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 จากโรงเรียนจำนวน 20 แห่ง รวมจำนวนครูทั้งหมด 518 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี, 2551, หน้า 7)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 226 คน ซึ่งได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) ซึ่งมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (บุญธรรม จิตต์อนันต์, 2546, หน้า 97)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ผู้นำ 8 แบบ ตามทฤษฎีของวิลเลียม เจ เรดดีน ดังนี้

- 3.1.1 ผู้ทนทำ
- 3.1.2 นักบุญ
- 3.1.3 ผู้เผด็จการ

3.1.4 ผู้ประนีประนอม

3.1.5 ผู้ยึดระเบียบ

3.1.6 นักพัฒนา

3.1.7 ผู้บุกงาน

3.1.8 ผู้นำทีม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดสระบุรี ใน 10 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แบบผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการบริหารงาน 3 มิติ ตามทฤษฎีของเรตคิน ได้จำแนกแบบผู้นำออกเป็น 8 แบบ ดังนี้ คือ

1.1 ผู้ทันท่า (deserter) หมายถึง ผู้นำที่ไม่สนใจทำงาน ขาดความรับผิดชอบและขาดมนุษยสัมพันธ์ ไม่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน

1.2 นักบุญ (missionary) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญไม่คำนึงถึงงาน ไม่กล้าเสี่ยง และไม่นึกถึงจุดประสงค์ของหน่วยงาน

1.3 ผู้เผด็จการ (autocrat) หมายถึง ผู้นำที่คิดว่าตนเองสำคัญกว่าคนอื่นมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งงานอย่างเดียว ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

1.4 ผู้ประนีประนอม (compromiser) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งทั้งความสำเร็จของงาน และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน แต่ขาดความสามารถจึงต้องใช้เวลาประนีประนอมตลอดเวลา

1.5 ผู้ยึดระเบียบ (bureaucrat) หมายถึง ผู้นำที่ไม่สนใจทั้งงาน หรือความสัมพันธ์กับบุคคล ยึดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีให้กระทบกระเทือนขวัญของผู้ร่วมงาน และสนใจจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จ

1.6 นักพัฒนา (developer) หมายถึง ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักจูงใจพัฒนาบุคคล และแบ่งงานอย่างเหมาะสม

1.7 ผู้บุกงาน (benevolent autocrat) หมายถึง ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ร่วมทั้งงานเฉพาะหน้าและงานระยะยาว สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง มีศิลปะในการปฏิบัติงาน

1.8 ผู้นำทีม (executive) หมายถึง ผู้นำที่มีความกระตือรือร้น ตั้งมาตรฐานผลงาน และการปฏิบัติงานไว้สูง มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มเป็นผู้นำที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. ประสิทธิภาพของผู้นำ หมายถึง มิติที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำแบบใดให้ผลดีมากที่สุดเพียงใดแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

2.1 ประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งประกอบด้วย แบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบผู้ท่นทำ นักบุญ ผู้เผด็จการ และผู้ประนีประนอม

2.2 ประสิทธิภาพสูง ซึ่งประกอบด้วย แบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบผู้ยึดระเบียบ นักพัฒนา ผู้บุกงาน และผู้นำทีม

3. ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาระดับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ได้แก่ ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว

4. ครู หมายถึง ข้าราชการในสายงานฝ่ายปฏิบัติการสอน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวนทั้งหมด 20 แห่ง

6. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนในการทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าของงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

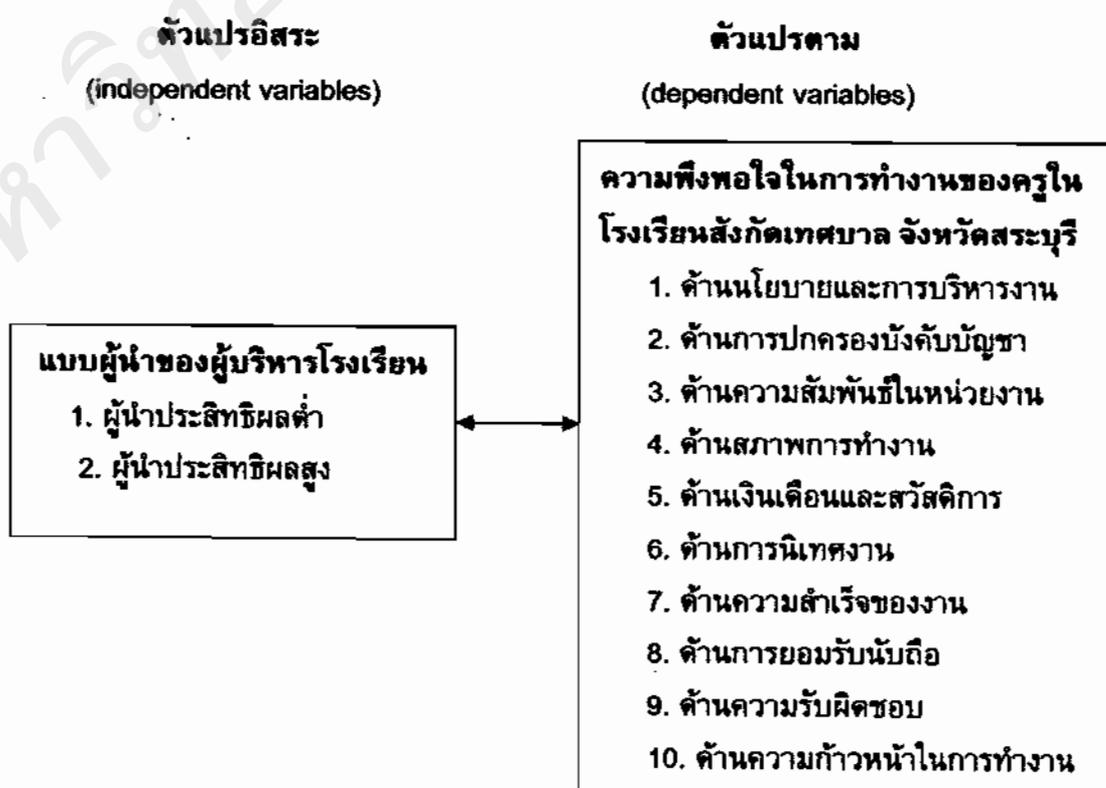
การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 ตามทฤษฎีแบบผู้นำของวิลเลียม เจ เรดดิน (Reddin, 1970) ที่จำแนกแบบผู้นำไว้ 8 แบบ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำประสิทธิภาพต่ำ ประกอบด้วยแบบผู้นำ 4 แบบ คือ
 - 1.1 ผู้ท่นทำ
 - 1.2 นักบุญ
 - 1.3 ผู้เผด็จการ
 - 1.4 ผู้ประนีประนอม
2. ผู้นำประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วยแบบผู้นำ 4 แบบ คือ
 - 2.1 ผู้ยึดระเบียบ
 - 2.2 นักพัฒนา
 - 2.3 ผู้บุกงาน
 - 2.4 ผู้นำทีม

ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ โรเจอร์, และโรเบิร์ต (Rogers, & Robert, 1983) ลอค (Locke, 1984, อ้างถึงในพิชญาภรณ์ อิงคามระชร, 2532) และ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113 -115 อ้างถึงใน เวศ ศรีละมุล, 2523) เพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
4. ด้านสภาพการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
6. ด้านการนิเทศงาน
7. ด้านความสำเร็จของงาน
8. ด้านการยอมรับนับถือ
9. ด้านความรับผิดชอบ
10. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสระบุรี ดังแผนภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย