

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และคนจะมีคุณภาพได้ด้วยการศึกษา ซึ่งการศึกษาตามแนวของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญแก่การศึกษาทุกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 18) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา และกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการศึกษาที่หลากหลายให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการยอมรับผู้เรียนจากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน และไม่รู้สึกเป็นภาระที่จะต้องให้ความช่วยเหลือ เพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 43)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ ที่จะช่วยให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายประสงค์ที่วางไว้ เพราะผู้บริหารถือเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินการประสานบทบาทขององค์กรและบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้อยู่ในดุลยภาพที่ดี ผู้บริหารควรมีลักษณะของความเป็นผู้นำ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น ควรคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้ มีความกล้า กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติมีวินัยในตนเอง มีมโนภาพมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด แข็งแรงและมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการจัดรูปร่าง การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (พิชัย เสงี่ยมจิตต์. 2541 : 30 - 40) การมีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่ดี นอกจากจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างดีแล้ว ยังช่วยส่งเสริมผลงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้บุคคลมีความ พึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความสามัคคี มีความรักใคร่ ประองคองกันฉันท์มิตรอีกด้วย

ผู้บริหารจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทุกด้าน ทั้งภารกิจหลักและภารกิจเสริมอื่นๆ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์คือ เก่ง ดี และมีความสุข ดังที่ สมชาติ กิจขรรยง (2544 : 30) ได้ระบุว่า การที่จะปฏิบัติหน้าที่การบริหารได้อย่างสมบูรณ์ ต้องรอบรู้ในหลักของการบริหารงาน ต้องรู้จักการนำปัจจัยการบริหารอันได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์ และเงิน มาก่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย โดยอาศัยบุคคลอื่น ผู้บริหารเพียงเป็นผู้ควบคุมงาน ประสานงาน ตัดสินใจและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข ตามหลักการบริหาร 5 ขั้น ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการและมอบหมายงาน (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling) และเสนาะ ดิยาว (2543 : 3) ได้ระบุว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่รับผิดชอบผลกรปฏิบัติงานของคนอื่น ต้องใช้ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุให้ได้ผลสูงสุด (High Performance) และขณะเดียวกันต้องสร้างความพึงพอใจ (High Satisfaction) ให้กับคนที่ปฏิบัติงานในองค์การการบริหารให้บรรลุทั้งผลงานสูงสุดและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการหรือสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า

บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณลักษณะที่เป็นภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม วางตนได้เหมาะสม สามารถประสานงานหรือช่วยเหลือครู นักเรียนหรือสมาชิกในองค์การ จนกระทั่งสามารถรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงาน เกิดการยอมรับนับถือ โดยที่ปราศจากอคติ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสนารักษ์ (2549 : 67) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาเพื่อให้เกิดความเข้าใจ พอใจ ร่วมมือร่วมใจและเป็นมิตรกับผู้อื่น วางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ และยกย่องผู้ทำความดีอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ นอกจากนี้ ชัยวัฒน์ บุญทริก (2541 : 1) ยังได้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำนวนมากได้บริหารงานตามความรับผิดชอบโดยปราศจากการเป็นผู้นำ แต่ผู้บริหารทุกคนมีโอกาสจะเป็นผู้นำได้ถ้าสามารถเรียนรู้ และปฏิบัติตามทักษะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพจะแยกผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นเลิศ ออกจากผู้บริหารที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไป

ถึงแม้ว่าวิธีการศึกษาการเป็นผู้นำโดยการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำโดยอาศัยทฤษฎี หรือคุณลักษณะของผู้นำ จะให้ประโยชน์ และแนวทางในการเป็นผู้นำของบุคคล แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการที่เป็นลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สาเหตุของพฤติกรรมแห่งความล้มเหลว ได้แก่ การเลือกที่รักมักที่ชัง ความสนิทชิดชอบกับคนบางคนเป็นพิเศษ การวิพากษ์วิจารณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาโกรธ การไม่ยอมรับความเคียดแค้นบางอย่างต้องทำคนเดียวและตัดสินใจเอง การหลงอำนาจ บุคคลที่ไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำใหม่ ๆ หรือรู้สึกว่าการตำแหน่งของตนเองไม่มั่นคง มักจะหลงอำนาจและใช้อำนาจเกินความจำเป็นการขึ้นสู่ตำแหน่งสูงโดยทำให้ผู้อื่นเคียดแค้นหรือเหยียดหัวคนอื่นขึ้นไป การขาดหลักยึดในการทำงานขาดความเชื่อมั่นตนเอง ชอบใช้อำนาจ ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ทันหรือแสดงความคิดเห็นอาจมีสาเหตุอื่นอีกหลายประการที่มีส่วนทำให้ผู้นำไปสู่ความล้มเหลว ผู้นำที่ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับทิศทางของการนำ และผลที่ปรากฏ (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2551: 117, อ้างถึงใน Lunenburg. Fred C. and Ornstein C. 1996 : 123)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าเราจะได้ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการทั้งหมดทุกคนทั้งนี้เพราะว่ามนุษย์มีความหลากหลายและแตกต่างกัน แต่เราสามารถส่งเสริมสนับสนุนคนดี ให้เป็นผู้บริหารหรือผู้นำได้ ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธตอนหนึ่งว่า...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้... (คณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรมมูลนิธิรัฐบุรุษ 2545 : 1) เช่นเดียวกับ โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดน ที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งการดำเนินการส่วนใหญ่ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า การจัดการด้านบุคลากร อาคาร สถานที่ และงบประมาณ มักจะประสบปัญหาในทุก ๆ ด้านบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรในกลุ่มวิชาต่าง ๆ และขาดการนิเทศกำกับติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และบุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ตามทัศนะของข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ตามทัศนะของข้าราชการครูตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ตามทัศนะของข้าราชการครู
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคลากรมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันฝึกอบรมผู้บริหารและหน่วยงานอื่นๆ ที่มีหน้าที่อบรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาอบรมผู้บริหาร โรงเรียนให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2552 ทั้งหมด จำนวน 2,986 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามทฤษฎี 3 มิติ ของ William J. Reddin คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์

และมิตินุ่งประสิทธิผล ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2539 : 80 – 85, Lunenburg and Ornstein. 1999: 144 - 146)

1. มิตินุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความมุ่งหวังถึงผลของงานหรือความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ
2. มิตินุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในลักษณะเป็นมิตรและสร้างความสัมพันธ์กับคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
3. มิตินุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ถือว่าสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประกอบด้วยพื้นที่อยู่ในบริเวณที่รับผิดชอบ จำนวน 10 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร กลุ่มพนมดงรัก กลุ่มบึงระนาม กลุ่มมอฮีแดง กลุ่มน้ำตกห้วยจันทร์ กลุ่มตำหนักไทร กลุ่มขุนโพธิ์ภูไพร กลุ่มศรีรัตนะ กลุ่มเบญจลักษณ์และกลุ่มภูกระจาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้ทำการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2552 ถึง เดือนมีนาคม 2553

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
 - 1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.1.2 5 – 10 ปี
 - 1.1.3 11 – 20 ปี
 - 1.1.4 มากกว่า 20 ปี
 - 1.2 ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
 - 1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามทัศนะของข้าราชการครู ใน 3 มิติ คือ

- 2.1 มิติมุ่งงาน (Task Orientation)
- 2.2 มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation)
- 2.3 มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้แก่ อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอสรีรัตนะ อำเภอบางแก้ว และอำเภอขุน

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้แก่ อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอสรีรัตนะ อำเภอบางแก้ว และอำเภอขุนหาญ เท่านั้น

ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในปีการศึกษา 2552

ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 500 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 501 คน ขึ้นไป)

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความมุ่งหวังถึงผลของงานเป็นสำคัญ ซึ่งการจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการดำเนินงาน นโยบาย เป้าหมาย การประสานงาน ฯลฯ

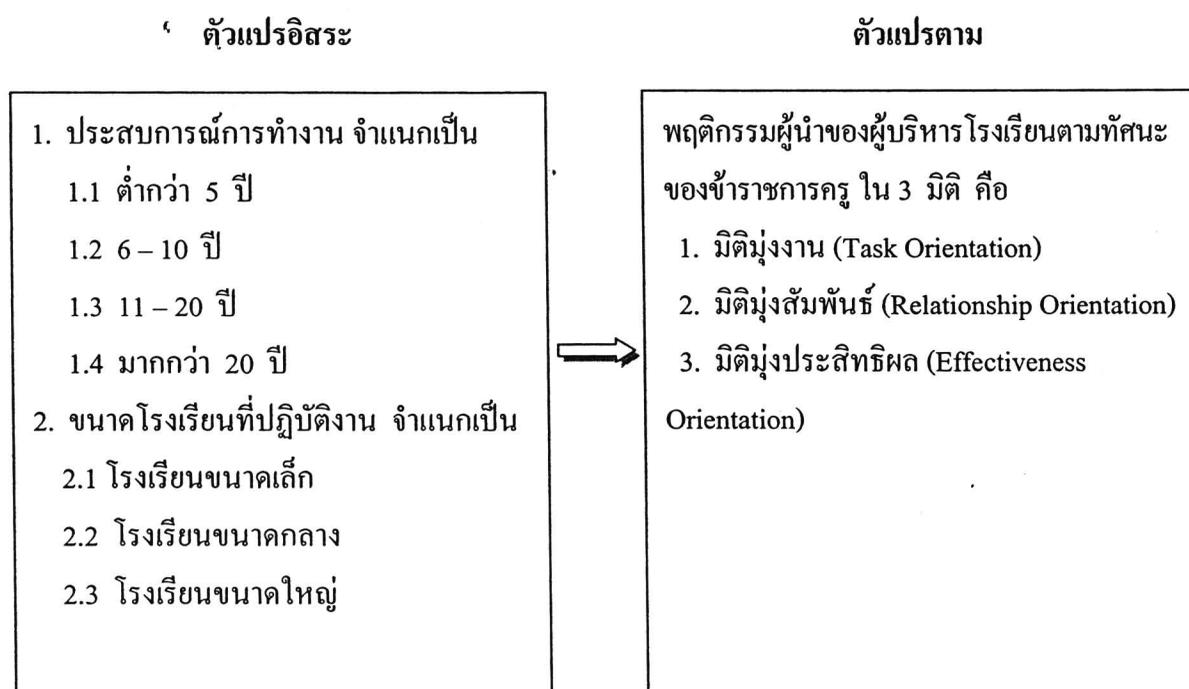
2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในลักษณะเป็นมิตรและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดบรรยากาศแบบเป็นกันเองไม่มีการแบ่งยศหรือชั้นในในการทำงานและถือว่าทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ถือว่าสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร กล่าวคือ ถ้าเผชิญกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ควรจะดำเนินการ

อย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังนั้น การจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์และภาวะผู้นำ เป็นสำคัญ ถ้าสถานการณ์อยู่ในภาวะที่เอื้ออำนวย พฤติกรรมผู้นำก็จะเกิดประสิทธิผลและสามารถทำงานได้สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย พฤติกรรมผู้นำก็จะขาดประสิทธิภาพไปด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามแนวคิดของ William J. Reddin ดังปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 แตกต่างกัน