

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานองค์การบริหารจัดการ หากคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมควบคู่กันไป ย่อมก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติในที่สุด ประชากรของประเทศจะได้รับการพัฒนา มีเพียงวิธีเดียวเท่านั้น คือ การจัดให้ได้รับการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต คือ “การพัฒนาคน” เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างสมดุล เพื่อให้คนในสังคมมีความสุขถ้วนหน้า สามารถพึ่งตนเองและก้าวทันต่อโลก โดยยังทรงรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย, 2544, หน้า 96 - 97) การพัฒนาแบบองค์รวม คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกองค์รวมจะต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกับให้เด็กได้รับโอกาสเล่าเรียน 12 ปี โดยไม่ต้องจ่ายค่าบำรุงการศึกษา จึงนับได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นเจตนารมณ์ในอันที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังพลของประเทศชาติ (รุ่ง แก้วแดง, 2546, หน้า 26)

ในการปฏิรูปของประเทศ จะสังเกตได้ว่าปัจจุบันทุกคนตื่นตัวกันมาก ทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนและสังคม โดยมากจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครูและลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพด้านการศึกษาและยกระดับให้เท่าเทียมกับสากล (มงคลชัย จตุพรชัยมงคล, 2550, หน้า 1) ดังนั้นการปฏิรูประบบการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ โดยมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน การปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทาง เป็นวิธีการแก้วิกฤติในเรื่องการศึกษาโดยรวม ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในสถานศึกษา (สงวน ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 48) โดยมีบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานทุกคนต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญนี้ นั่นคือ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้อง

สร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือคุณภาพของสถานศึกษา และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษานั้นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของการบริหาร คือ การพัฒนาผู้เรียน (สุรศักดิ์ ปาเส, 2543, หน้า 6 - 8 อ้างถึงใน อุทิศ แสงผ่อง, 2549, หน้า 2)

ในส่วน of สถานศึกษานั้น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดย เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้เห็นนโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติจริงเกิดขึ้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผล อย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) และปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (ชาธิ มณีสรี, 2542, หน้า 135) ดังนั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผู้นำ ส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีความเหมาะสมเพื่อเอาชนะใจลูกน้อง (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533, หน้า 204) และลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จจะต้องมี ความฉลาด มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง มีแรงจูงใจภายใน มีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 18) สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2548, หน้า 1) ที่ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจาก บุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ใน การอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้ กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้นเป็นภาวะความเป็นผู้นำ

จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่เป็นผู้นำและเป็นกุญแจที่สำคัญของการที่จะเป็น ผู้บันดาลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใด ปราศจากผู้นำแล้ว องค์การหรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 11) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา เป็นดวงประทีป ของผู้ร่วมงานโดยเฉพาะเป็นนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการมีเหตุผลและก้าวหน้า ต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการให้ ครูในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปการศึกษานี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มี การเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทียน ทองแก้ว,

2545, หน้า 35) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร (สงวน นิตยัมภ์พงศ์, 2541, หน้า 83) ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ความสำเร็จของครูและนักเรียน นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและผู้นำนั้นต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530, หน้า 209) ในส่วนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร เออร์วิค (Urwick, 1937 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 4) มีความเห็นว่าการบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co - ordination) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) ดังที่ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารว่า เป็นลักษณะการบริหารงานตามกระบวนการ (Administrative Process) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้วย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยได้ทั้งคน และงานในที่สุด การบริหารก็จะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, pp. 18 - 35 cited in Heresy & Blanchard, 1993, p. 95) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหารซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสมแล้วย่อมเชื่อได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนจะบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีอยู่ 5 แห่ง มีพนักงานครูรวมทั้งสิ้น 189 คน นักเรียนประมาณ 3,801 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรับรองคุณภาพของผู้เรียน (สอบ NT) ปีการศึกษา 2550 พบว่านักเรียน

ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการประเมินแยกตามรายวิชา คือ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.03, 29.93, 33.50, 41.15 และ 25.18 ตามลำดับ จะเห็นว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ และจากรายงานผลการประเมินมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีบางแห่งไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษา(สมศ.) (สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี, 2551, หน้า 7)

จากสาเหตุดังกล่าว ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากที่ได้สังเกตพฤติกรรมในการบริหารและการสัมภาษณ์กับคณะครูหลาย ๆ ท่านในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยสรุปแล้ว บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทราบพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี และนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้ในการพัฒนาตัวเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาท และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการของภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอนคือ

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู และจำแนกสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย เพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

สถานภาพของผู้บริหาร	
1. เพศ	
1.1 ชาย	
1.2 หญิง	
2. ประสบการณ์การบริหารงาน	
2.1 น้อย	
2.2 มาก	
3. ขนาดสถานศึกษา	
3.1 ขนาดกลาง	
3.2 ขนาดใหญ่	

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การศึกษากันครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ กนกลาง, 2540, หน้า 113)

ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ประการ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 189 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเกรจีซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนั้นแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.2 มาก

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดกลาง

3.1.3.2 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ประการดังนี้

3.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนิน

ทางสร้างสรรค์

3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตัวเองได้ ในด้านต่อไปนี้

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่น่าพอใจในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มเจตคติดี มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้แก่นักการในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้มีความรับผิดชอบทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจใ้มน้ำใจให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์ รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา เพื่อเป็นการผลดงเกียรติยศและชื่อเสียงของสถานศึกษา

2. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นทำการสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 สถานศึกษาที่มีขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 600 คน

2.2 สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 600 คนขึ้นไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

5. เทศบาลเมืองชลบุรี หมายถึง เทศบาลขนาดใหญ่ มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านโจด ตำบลบางปลาสร้อย และตำบลมะขามหย่ง

6. สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการศึกษาคุณลักษณะประจำตัวของ

ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การบริหาร และขนาดสถานศึกษาที่บริหารงาน

6.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี แบ่งออกเป็นเพศชาย และเพศหญิง

6.2 ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งในการวิจัยนี้ ใช้ระยะเวลาเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการกำหนดประสบการณ์ และการคำนวณประสบการณ์เฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัยนี้ จำแนกประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 2 ระดับ ดังนี้

6.2.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 12 ปี

6.2.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป