

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระบบการศึกษาของไทยในอดีต พบว่าประสบปัญหาอย่างต่อเนื่องที่สำคัญ คือ ปัญหาโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป และกระบวนการบริหารที่รวมอำนาจ การตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้รูปแบบของการจัดการศึกษาไม่ครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และความต้องการของแต่ละชุมชน ดังที่ วิชัย ตันศิริ (2538, หน้า 122) ได้กล่าวถึง อุปสรรคในการจัดการศึกษาว่า การบริหารจัดการที่เป็นระบบศูนย์ รวมอยู่ที่ส่วนกลางนั้น ทำให้การบริหารทางการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ วิทยากร เชียงกูล (2542, หน้า 146) กล่าวถึงสังคมไทยโดยทั่วไปมีโครงสร้างทางการเมือง ที่ผู้บริหารเป็น แบบรวมอำนาจ ไม่มีระบบการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยที่มีส่วนรวม ผู้บริหารระดับกลาง จึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์ ไม่กล้าคิด ไม่กล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากแนวปฏิบัติเดิม ๆ รวมทั้งเมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝนการรับผิดชอบตัดสินใจเอง ก็ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ ลักษณะเช่นนี้ มีผลกระทบที่ขัดต่อการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของความเป็น ผู้นำขององค์กรและมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ ตามมากกว่าผู้นำ ถึงแม้ว่ามีอำนาจตามกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารการศึกษาก็ตาม จึงทำให้ ระบบบริหารการศึกษาของไทยไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารขาด พฤติกรรมการเป็นผู้นำ ไม่มีอิสระใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ อานันท์ ปันยารชุน (2544, หน้า 26) นิยาม คำว่า ผู้นำ ไว้ว่า “ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยาก เดินตาม ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำนั้น ถ้ามีแต่สั่งโดยการพูดคนอื่นยอมไม่มีศรัทธาก็จะเป็นผู้นำ ไม่ได้ ลักษณะการเป็นผู้นำนั้นมีได้มาจากตัวเองจะไปอุปโลกน์ตัวเองโดยตั้งตัวเองไม่ได้ แต่ต้อง มีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ”

จากการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมือง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อสังคมไทย และการพัฒนาการศึกษาของไทยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นแนวความคิดในเรื่อง การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากแนวคิดเดิมซึ่ง วิชัย ตันศิริ (2538, หน้า 16) กล่าวสรุปว่า หลักสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาในการสร้างแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาให้กับผู้บริหาร

สถานศึกษาได้คำนึงถึงว่าจะสร้างเงื่อนไขอย่างไรให้สถานศึกษาในฐานะผู้ผลิตกำลังคนสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้รวดเร็วทันการณ์ และการปรับระบบการบริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการตนเองได้อย่างอิสระเต็มศักยภาพที่มีอยู่ และจะเป็นการสร้างศักยภาพของชนชั้นผู้นำของสังคมไทยทั้งชาติให้มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา จึงถือได้ว่า ระบบการศึกษาไทยได้พัฒนาสู่คุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศักยภาพ ความชำนาญการของผู้นำของคนทั้งชาติจากหลักดังกล่าวนำไปสู่กรอบแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือ ประการแรกปฏิรูประบบและกระบวนการเรียนรู้ ประการที่สองปฏิรูประบบการจัดการศึกษาให้เป็นระบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประการที่สาม การปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครู และประการที่สี่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการด้านการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นกลไกสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก อันมีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของไทยเป็นอย่างยิ่ง จึงจำเป็น

ที่จะต้องเตรียมคนให้พร้อม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นนโยบายเด่นชัดของแผนการศึกษาชาติ กล่าวว่า การศึกษาจะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นกลไกในการพัฒนาคนอย่างเหมาะสม ดังนั้น เมื่อพิจารณาในแง่ของระบบการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่กันไปในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบแรก คือ การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการ จัดการศึกษา องค์ประกอบที่สอง คือ ระบบของการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา และ องค์ประกอบ ที่สาม คือ ระบบการสรรหานบุคลากร

สำหรับองค์ประกอบที่สาม คือ ระบบการสรรหานบุคลากรนั้นมิได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติ แต่ให้ออกเป็นกฎกระทรวงในภายหลัง เนื่องจากเห็นว่าองค์ประกอบด้านการสรรหานบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูประบบการศึกษา ดังที่ วิทยากร เชียงกูล (2542, หน้า 178) กล่าวว่า ถ้าจะปฏิรูประบบการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีการปฏิรูประบบสรรหานบุคลากรและตรวจสอบดูแลผู้บริหารใหม่ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสมีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ประชาชนได้ว่า

การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้จะนำไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูประบบการศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างจริงจังเพียงเพราะการออกพระราชบัญญัติการศึกษาหรือการมีแนวคิด นโยบายหรือแผนงานดี ๆ จากกลุ่มนักวิชาการ หรือผู้บริหารเท่านั้น หากเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ต้องอาศัยการบริหารงานของผู้นำที่เข้มแข็ง ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากครู อาจารย์ ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา และชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก (วิทยากร ชิงกุล, 2542, หน้า 144) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2544, หน้า 83) ที่กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นจะต้องใช้การบริหารงานของผู้นำที่เข้มแข็ง ในการทำให้ระบบการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการแก้ไขภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ไขภาวะวิกฤตอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ภาวะวิกฤตของระบบราชการไทยดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะจุด เฉพาะหน่วยงาน แต่เกิดขึ้นในขอบข่ายทั้งระบบ ทั้งในกระทรวง กรมกองต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอและระดับท้องถิ่น ซึ่งบทบาทของผู้นำที่ต้องการ จึงไม่ใช่บทบาทของคนเพียงคนเดียวแต่เป็นบทบาทของผู้นำในทุกระดับ

การเปลี่ยนแปลงบทบาทการบริหารการศึกษา ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาเป็นสำคัญและการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาจะบรรลุผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น ภาพลักษณ์ผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไป พงษ์ศักดิ์ จันทรสวรรค์ (2541, หน้า 8) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ ดังคำกล่าวของ ธงชัย สันติวงษ์ (2528, หน้า 111) กล่าวว่า การพัฒนาระบบบริหารการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญตลอดจนความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นด้วยการชักจูงให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการซึ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การให้ความเชื่อถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความยกย่องนับถือ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาปัจจัยเหล่านี้คือ ปัจจัยของการเป็นภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสารและการบริหาร ดังที่ เมธี ปิณฑนันทน์ (2525, หน้า 148) กล่าวว่า

ผู้บริหารการศึกษาอยู่ในฐานะที่จะต้องเป็นผู้นำของโรงเรียนจะต้องมีทักษะทางการสื่อสารที่สามารถชักจูงให้ผู้ได้บังคับบัญชาคล้อยตามด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำสูง ผลงานที่ได้รับจะสูงตามไปด้วย ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์นั่นเอง

ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน ในการพัฒนาดังกล่าวต้องเริ่มที่การสร้างคุณภาพของคน และกำลังคนเป็นสำคัญสำหรับการสร้างประสิทธิภาพในการศึกษา ซึ่งการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ โดยการพิจารณาการจัดการศึกษาดังแต่ระดับต้นของการศึกษา ได้แก่ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

โรงเรียนกีฬา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือสถาบันทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียนจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ ได้สนับสนุนจากการขยายบริการทางการศึกษาในรูปแบบและวิธีการที่เอื้อให้ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านการศึกษา พัฒนาอัจฉริยภาพของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ การจัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพพลานามัย และการกีฬา ควบคู่กับการศึกษาวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนกีฬาเป็นผู้รักษารให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจในการออกประกาศหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาได้ตามความเหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบกรมพลศึกษาว่าด้วยการจัดการศึกษาโรงเรียนกีฬา พ.ศ.2541 หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 3 - ข้อ 7 การที่กรมพลศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติ เป็นระเบียบการจัดการศึกษาโรงเรียนกีฬาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังที่นิติมา เทียนทอง (2544, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำของบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่จะรวดเร็วจะทำการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ และเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนแล้วว่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ

การดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ครู ผู้บริหาร ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นบุคคลที่ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงนับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

พฤติกรรมของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จ ในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหาร หรือผู้นำ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถของความเป็นผู้นำในการ บริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือก วิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิด ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารตรงกับความต้องการของ ผู้ร่วมงานมากเพียงไรผลผลิต หรือประสิทธิผลขององค์กรก็จะสูงขึ้นมากเท่านั้น (Stogdill, 1974. p. 311) จากคำกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลและความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะ และการปฏิบัติงาน อย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร การศึกษาในโรงเรียนกีฬา ทั้ง 10 แห่ง ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่นักเรียน ชุมชน สังคม ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาที่วางไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬา จำแนกตามบุคลิกภาพ วุฒิทาง การศึกษา และประสบการณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา จำแนกตามบุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬา จำแนกตามบุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษาและ ประสบการณ์
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา จำแนกตามบุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา จำแนกตามบุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษาและ ประสบการณ์

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำผลงานวิจัยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้ง 10 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมา โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนกีฬาดังกล่าวให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนกีฬาที่เป็นอยู่ เพื่อนำมาพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และการบริหารโรงเรียนกีฬาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดบรรลุมุ่งหมายที่วางไว้

คำถามในการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกีฬา อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา จำแนกตาม บุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกีฬาจำแนกตาม บุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และ ประสบการณ์ ของผู้บริหาร มีความแตกต่างกันหรือไม่
5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา จำแนก ตามบุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหาร แตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนกีฬา จำแนกตาม บุคลิกภาพ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ของผู้บริหาร แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบความคิดในการวิจัย

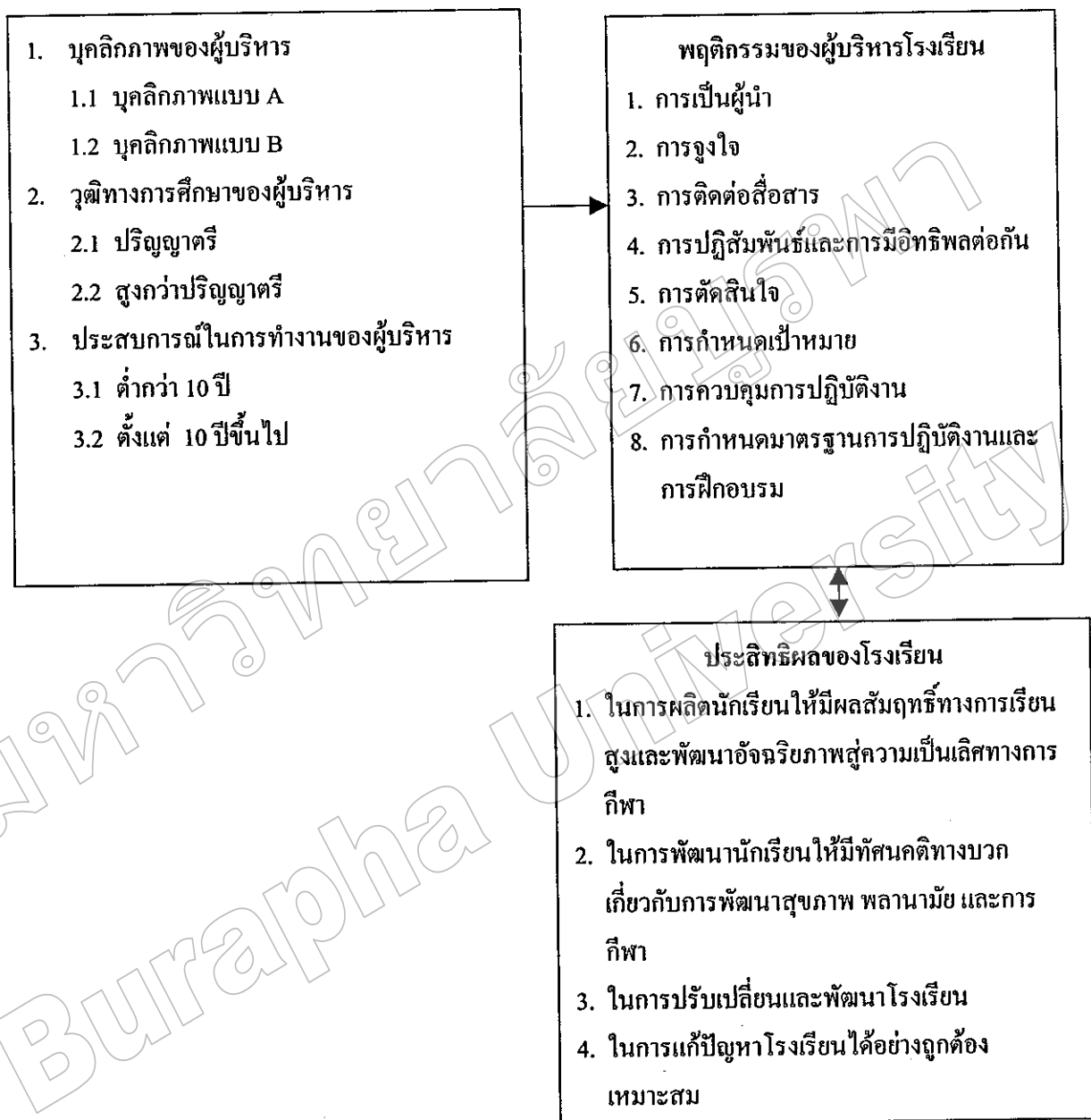
การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยยึดกรอบแนวคิดหลัก ดังนี้ กรอบความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน อาศัยแนวคิดจากการค้นคว้าของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 196 – 211) โดยมีว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้ อิทธิพลที่มีประสิทธิผล โดยเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ มอท (Mott 1972 cited in Hoy & MisKel, 1991, p. 398) ที่ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา 2) สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ พลานามัยและการกีฬา ควบคู่กับการศึกษาวิชาพื้นฐาน 3) สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ 4) สามารถแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษากันไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษารับรู้ของครูต่อ

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 196 – 211) เกี่ยวกับระบบบริหาร 4 ระบบ (System 4) โดยวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหาร ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ มอท (Mott 1972 cited in Hoy & MisKel, 1991, p. 398) ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาใช้กับกิตา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ พลานามัย และการกีฬา ควบคู่กับการศึกษาวิชาพื้นฐาน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกีฬาที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2544 - 2545 จำนวน 135 คน (ครูผู้สอนจากโรงเรียนกีฬา 10 แห่ง) วุฒิปริญญาตรี จำนวน 93 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกีฬา วุฒิปริญญาตรี จำนวน 68 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 97 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 บุคลิกภาพผู้บริหาร แบ่งเป็น

3.1.1.1 บุคลิกแบบ A

3.1.1.2 บุคลิกแบบ B

3.1.2 วุฒิทางการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1.1 การเป็นผู้นำ

3.2.1.2 การจูงใจ

3.2.1.3 การติดต่อสื่อสาร

3.2.1.4 การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน

3.2.1.5 การตัดสินใจ

3.2.1.6 การกำหนดเป้าหมาย

3.2.1.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน

3.2.1.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

3.2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ พลานามัย และการกีฬา ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาพื้นฐาน

3.2.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกหรือวิธีการที่ผู้บริหารนำมาปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นบทบาททางพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารยึดเป็นแนวปฏิบัติ 8 ด้าน คือ

1.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถกำกับหรือส่งอิทธิพลให้คนทุ่มเทความสามารถ และทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 การจูงใจ หมายถึง การชักนำทำให้นุคคลแต่ละคน หรือกลุ่มคนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจปรารถนา

1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

1.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะระหว่างบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ตอบกัน

1.5 การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาและการคัดเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจเลือกดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุด

1.6 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผลสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ

1.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อที่จะปรับปรุงให้งานนั้นเข้ากับระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยอาศัยการรายงานเป็นเครื่องมือ

1.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่ง เป็นกระบวนการที่จัดอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ด้าน โดยปรับใช้แบบวัดประสิทธิผลของ มอท (Mott 1972 cited in Hoy & MisKel, 1991, p. 400) และของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งวิชาพื้นฐานและวิชาชีพทางด้านพลศึกษา และการกีฬาอยู่ในระดับสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ พลานามัย และการกีฬา ควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาพื้นฐาน หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีสุขภาพ พลานามัยที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อการกีฬา

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ในความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปทุกขณะ

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และโรงเรียนที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. บุคลิกภาพผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมส่วนรวมของผู้บริหาร

3.1 บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนกีฬาที่มีพฤติกรรมเป็นคนรีบเร่ง เคลื่อนไหวเร็ว เดินเร็ว กินเร็ว ขับรถเร็ว พุดเร็ว มีความใจร้อนกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ประสบ มักคิดหรือทำสองสิ่งหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน ชอบเอาชนะในการแข่งขันและเกม มักโต้แย้งผู้อื่น มีความเคร่งเครียดสูง ไม่ค่อยผ่อนคลายหรือยับยั้ง มีความรู้สึกวุ่นวายในแต่ละวัน ไม่เพียงพอแก่การใช้เวลา ไม่ชอบการรอคอย

3.2 บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเป็นคนผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ไม่เร่งรีบ เคลื่อนไหวหรือยับยั้งตามสบาย ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้งโดยไม่จำเป็น มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า มีความสนุกสนานและผ่อนคลาย การทำงานแบบผ่อนคลาย

4. วุฒิทางการศึกษา

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

5.1 ต่ำกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. โรงเรียนกีฬา หมายถึง โรงเรียนกีฬาในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจัดตั้งครั้งแรกที่จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเรียกว่า “โรงเรียนกีฬาเต็มรูปแบบ” เมื่อปี พ.ศ. 2533 เปิดการเรียนการสอนเป็นโรงเรียนประจำ และในปี พ.ศ. 2538 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติเปิดโรงเรียนกีฬารูปแบบที่ 2 เรียกว่า “โรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัด” เพื่อเป็นโรงเรียนนำร่องอีก 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น, โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2541 ได้เปิดโรงเรียนกีฬา รูปแบบที่ 2 เพิ่มอีก 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ และโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ และในปี พ.ศ. 2542 ได้พิจารณาเปิดเพิ่มอีก 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง, โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง, โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี (สารสนเทศโรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี, 2545, หน้า 1 – 2) ประกาศจัดตั้งกระทรวง ทบวงกรม ปี พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2545 กรมพลศึกษา ไปสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ ซึ่งประกอบไปด้วย สถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง และโรงเรียนกีฬา 10 แห่ง