บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยเริ่มมีขึ้นอย่างเป็นระบบ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีโรงเรียนหลวงเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก หลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาหลายครั้ง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม ตลอดทั้งความเจริญของสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย และทันสมัย ซึ่งรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารการศึกษาไทยปัจจุบัน ได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสแห่งความเป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน ที่มีการสร้างเงื่อนไข การปรับเปลี่ยน การแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและหลากหลาย การศึกษาจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ เพราะเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่งกว่าทรัพยากรอื่นใด คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ แต่การที่คนในประเทศชาติจะมีคุณภาพเพียงใด นั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี มีบทบาทต่อการวางรากฐานในการพัฒนาคน ตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งวัยผู้ใหญ่ ดังที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ กล่าวถึงการศึกษาว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่รัฐพึงปฏิบัติ ตามมาตรา 43 คือบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

รัฐบาลได้ตระหนักและเล็งเห็น ถึงความสำคัญของการศึกษา ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในกฎหมาย และแผนแม่บทของชาติ ให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นอีกกฎหมายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของชาติโดยได้กำหนดให้ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเข็มทิศชี้นำในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2548)

กฎหมายแม่บทของการศึกษาที่ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทย เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ โดยมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน การปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทาง เป็นวิธีการแก้วิกฤติในเรื่องการศึกษาโดยรวม ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในสถานศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 48) โดยมีบุคคลภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานทุกคนต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญนี้ นั่นคือ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือคุณภาพโรงเรียน และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จให้จงได้ ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของการบริหาร คือ การพัฒนาผู้เรียน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543, หน้า 6-8 อ้างถึงใน มณีกาญจน์ รัตนธรรม, 2548)

โครงสร้างการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เป็นการจัดโครงสร้างการบริหาร โดยยึดหลักการของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบบชัดเจนตามขอบข่ายงาน และบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) โดยยึดแนวคิดที่ว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง และมีดุลยภาพทั้ง 3 ด้าน คือ สังคมแห่งคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนา และบริหารประเทศ โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างศักยภาพของคนไทย และสังคมไทยให้เข้มแข็ง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีความสุข พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานรวมทั้งส่งเสริมพลานามัย และการกีฬาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มี คุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

นอกจากนโยบายการจัดการศึกษาที่มีอยู่ในกฎหมาย และแผนแม่บทของชาติแล้ว ยังปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการจัดการศึกษา ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีสถานศึกษาในสังกัดเป็นหน่วยงานดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษานั้น ประกอบด้วยสองประเด็นที่สำคัญ คือ ปัจจัยจากสภาพภายนอก ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ หรือควบคุมได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ปัจจัยจากสภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ด้านผลผลิต และการบริการ ด้านบุคลากร ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ด้านวัสดุทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถควบคุมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 28 – 32)

ถ้าสถานศึกษาใดมีปัจจัยที่เป็นโอกาสจากภายนอกบทบาทหน้าที่อันสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต่อไป คือบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน และผู้รับบริการทุกฝ่าย ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างจุดแข็งให้เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั่นเอง จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยโรงเรียนจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” ยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นตัวแปรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวดำเนินการ และโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหาร และพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

"ผู้บริหาร" ในหน่วยงานทุกระดับ ล้วนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เออร์วิค (Urwick, 1937 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 4) โดยกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-Ordination) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) ดังที่ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารว่า เป็นลักษณะการบริหารงานตามกระบวนการ (Administrative Process) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บริหารโรงเรียน จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น 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) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสมแล้วย่อมเชื่อได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดียิ่ง

กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 15 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวนทั้งสิ้น 212 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมในการบริหาร และจากการสัมภาษณ์กับคณะครูหลายโรงเรียนในพื้นที่กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ โดยสรุปแล้ว บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และ

พัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2548, หน้า 5) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง"ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2" เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาทและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

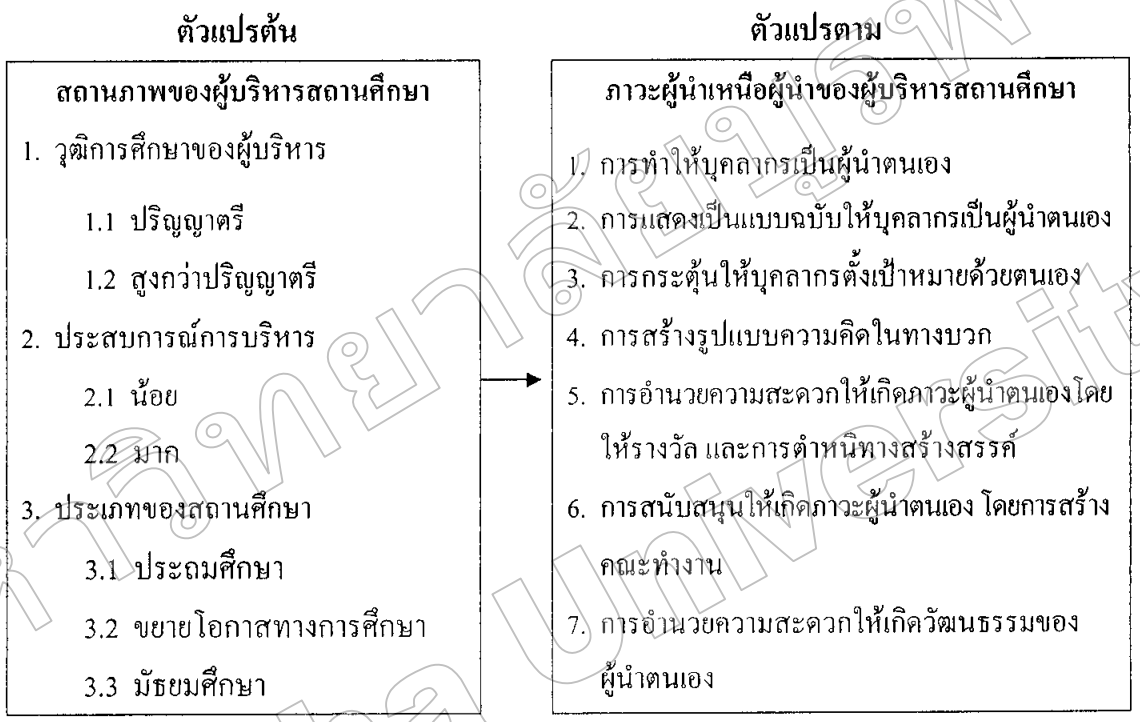
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการของภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ7)การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครู และจำแนกสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ประการ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4)การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการตำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 212 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากร ในข้อ 2.1 โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายโรงเรียน และเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.2 มาก

3.1.3 ประเภทของสถานศึกษา

3.1.3.1 ประถมศึกษา

3.1.3.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3.3 มัธยมศึกษา

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 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทาง สร้างสรรค์

3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ ในด้านต่อไปนี้

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

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มเฉลียวฉลาด มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงานส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในขณะนั้น

4. ครูหมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

5. กิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ หมายถึง เขตการปกครองของกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอมะขาม อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

7. สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและประสบการณ์การบริหาร

7.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา และในวิจัยนี้ จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.1.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

7.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

7.2 ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งในการวิจัยนี้ ใช้ระยะเวลาเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการกำหนดประสบการณ์ และการคำนวณประสบการณ์เฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหลักวิเคราะห์ข้อมูล ในวิจัยนี้ จำแนกประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.2.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 13 ปี

7.2.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป

8. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกลักษณะการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2

8.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษาและชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

8.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

8.3 มัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในกิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University