

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพมีคุณธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยในการดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข เป็นการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เป็นการสร้างโอกาสในด้านต่าง ๆ ให้กับคนและสังคมมากขึ้นการศึกษาเอกชนเป็นอีกองค์กรหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศสามารถแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้เป็นจำนวนมากทั้งในด้านจำนวนนักเรียนและงบประมาณ ซึ่งก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ปี พ.ศ. 2525 (แก้ไข พ.ศ. 2538) หลักการข้อที่ 3 กล่าวว่าให้สถานศึกษาเอกชนเปิดทำการสอนได้ทุกระดับเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการลงทุนในด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาล

การศึกษาเอกชนคาทอลิกก็เช่นเดียวกันได้เข้าร่วมลงทุนในส่วนนี้เป็นจำนวนมากเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของประชากรให้ตอบสนองและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนคาทอลิก ได้ขยายตัวไปอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ อีกทั้งได้รับความเชื่อถือจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามารับการศึกษาเป็นอย่างมาก รวมถึงโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็เช่นเดียวกัน ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนมากถึง 16 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนก็ได้ดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นเวลานานพอสมควร แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีนั้นก็มิได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารมาก่อน ส่วนใหญ่ทุกคนได้รับการฝึกอบรม ด้านวิชาปรัชญาและเทววิทยา และเมื่อได้รับการบวชให้เป็นนักบวช หรือบาทหลวงจะได้รับตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับศาสนการศึกษาหรือองค์กรการกุศลต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่รับตำแหน่งทางด้านการศึกษาจะเข้าดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารหรือบางสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้บริหารในระดับผู้จัดการทันที ดังนั้นผู้บริหารจะขาดการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการ ซึ่งต่างจากภาครัฐที่จะต้องสอบเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และรับการฝึกอบรมขั้นเข้มข้นที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันการดำรงตำแหน่งจึงเป็นแบบการมอบหมายอำนาจหน้าที่ แต่ขาดประสบการณ์ทางการบริหารจัดการ ต้องรอระยะให้มีการฝึกฝนทักษะการบริหารไปเรื่อย ๆ ตามความสนใจแต่ละคน บางคนรอครบวาระก็ได้ย้ายไปอยู่งานประเภทอื่น ๆ อีกทั้งวาระการโยกย้ายผู้บริหารระดับสูงต่าง ๆ นั้นมีระยะเวลาทั้งที่แน่นอนและไม่แน่นอน โดยเฉพาะผู้บริหารบางท่านไม่ปฏิบัติหน้าที่เด่นชัดหรือไม่สนใจด้านการจัดการศึกษาก็มักจะถูกคณะผู้ใหญ่อายุสูงสุดย้ายก่อนครบวาระ อีกทั้งการขาดแคลนผู้บริหาร เนื่องจากผู้ที่จะได้รับการฝึกตัวเองเข้าเป็นนักบวช ต้องผ่านระยะเวลาการฝึกหัดตนเองเพื่อได้รับการบวชเป็นนักบวช หรือบาทหลวงใช้ระยะเวลายาวนานไม่ต่ำกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่สามารถปรับตัวทันกับความก้าวหน้าของแต่ละโรงเรียนที่มีนักเรียนเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นบางสถานศึกษามีฆราวาสเป็นผู้ช่วยในการบริหาร หรือดำรงตำแหน่งในทีมบริหารระดับสูง ปัญหาความขัดแย้งทางความคิดจึงเกิดขึ้น เนื่องจากฆราวาสมักจะเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า หรือมีอาวุโสสูงกว่า รวมถึงมีคุณสมบัติสูงกว่าด้วย แต่ไม่สามารถตัดสินใจหรือบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ เนื่องจากติดอยู่กับความเคารพนับถือฐานะของนักบวชมากกว่า หลักการที่ถูกต้อง บางครั้งผู้บริหารที่เป็นนักบวชหรือบาทหลวง มักไปก้าวก่ายงานที่ผู้บริหารฝ่ายฆราวาสปฏิบัติหน้าที่อยู่จากการประชุมใหญ่สามัญของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครครั้งที่ 1/2529 พบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก โดยสรุปดังนี้ การวางแผน การกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียน โดยที่ครูผู้สอนมิได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ไม่มีการเตรียมผู้บริหารในการเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารของโรงเรียน การอำนวยการหรือการสั่งการ ส่วนใหญ่จะเป็นการสั่งการด้วยวาจา มิได้เป็นลายลักษณ์อักษร การประสานงานในแต่ละฝ่ายรวมถึงการสื่อสารเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ขาดการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับงบประมาณในแต่ละปี

ปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เกิดขึ้นเนื่องมาจากการขาดการฝึกฝนเพื่อเป็นผู้บริหาร โรงเรียนหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับการฝึกฝนอบรมสั่งสมประสบการณ์จนเกิดภาวะผู้นำสูงแล้ว ย่อมทำให้องค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงบรรลุจุดหมาย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องศึกษาถึงคุณลักษณะในการ บริหารงานของผู้บริหาร กล่าวคือ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร และนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียนให้ได้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาลอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

คำถามในการศึกษาค้นคว้า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
3. ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอยู่ในระดับใด
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
5. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยรวมและรายด้าน สัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกัน
2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนก

ตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกัน

4. ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กัน

ประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยช่วยให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ทราบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและสามารถวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน และครูธุรการของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 12 โรงเรียน 854 คน ประจำปีการศึกษา 2543

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน และครูธุรการของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 12 โรงเรียน 266 คน ประจำปีการศึกษา 2543 โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

2.1.1 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

2.1.2.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน

2.1.2.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 1,001-1,500 คน

2.1.2.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 คุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย

- 2.2.1.1 ภาวะผู้นำ
- 2.2.1.2 จริยธรรมในการบริหาร
- 2.2.1.3 การทำงานเป็นทีม
- 2.2.1.4 การจงใจในการทำงาน
- 2.2.1.5 การบริหารความขัดแย้ง

2.2.2 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 2.2.2.1 งานวิชาการ
- 2.2.2.2 งานบุคลากร
- 2.2.2.3 งานกิจการนักเรียน
- 2.2.2.4 งานอาคารสถานที่
- 2.2.2.5 งานธุรการและการเงิน
- 2.2.2.6 งานความสัมพันธ์ชุมชน

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

กรอบความคิดในการวิจัยนี้ พัฒนามาจากการสังเคราะห์แนวความคิดทางการบริหาร ของ

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้หน้าที่แสดงออก ซึ่งพฤติกรรมและความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1974, p. 68) ออร์ดเวย์ (Ordway, 1970, p. 20) ทอมป์สัน (Thompson, 1980, p. 58) อรุณ วัชรธรรม (2527, หน้า 187) และ อุทัย หิรัญโต (2524, หน้า 13)

2. จริยธรรม เป็นการกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดีงาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมตามแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ (2521, หน้า 3) กู๊ด (Good, 1964, p. 314) และ เปียเจต์ (Piaget, 1960, p. 1)

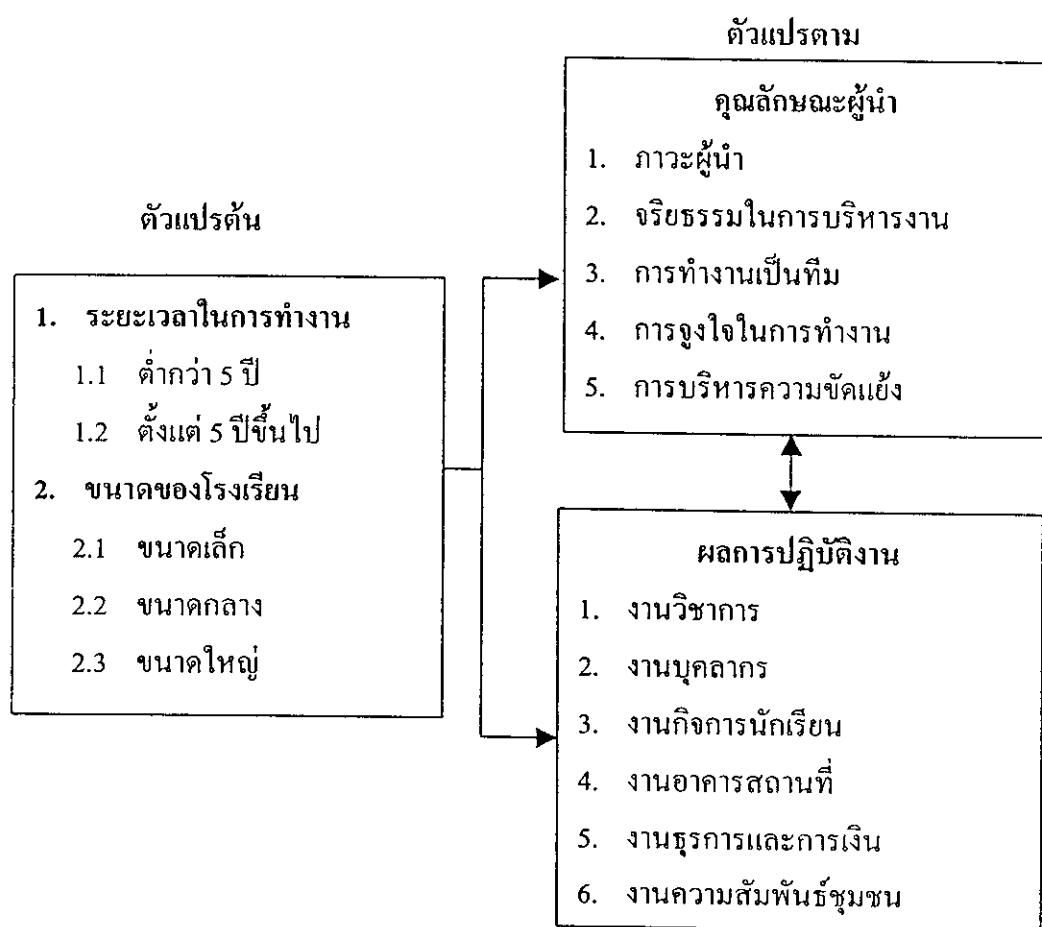
3. การทำงานเป็นทีม เป็นการส่งเสริมกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามความหมายของ ประทีป แดงเลี่ยน และพรณี กาญจนะวสิต (2533, หน้า 53) วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1981, p. 3) และ เอ็ดการ์ (Edgar, 1982, p. 199)

4. การจงใจในการทำงาน เป็นการสร้างความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อการทำงานให้มี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ในการครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ตามแนวคิดของ เฟรนช์ (French, 1964, p. 28) และ วิญญู อังคนารักษ์ (2517, หน้า 11 อ้างถึงใน ประทีป แดงเลียน และพรณี กาญจนะวสิต, 2533)

5. ความขัดแย้งในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ トラบใดที่องค์การตั้งอยู่ย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นต่อเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เราควรใช้มันให้เป็นประโยชน์ตามแนวคิดของ ฟอลเลต (Follett, 1980 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2525, หน้า 38)

6. ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานความสัมพันธ์กับชุมชน



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผลจากการประเมินที่ได้รับจากการวัดคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 5 ด้านคือ

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ใน สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 จริยธรรมในการบริหารงาน หมายถึง การกระทำทั้งกาย วาจาและใจที่ดีงาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคม

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กันมาร่วมปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 การจงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง การทำงานในสภาพไม่สอดคล้องกันระหว่าง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลกับความคาดหวัง

2. ผลการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนด ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้รวม 6 งาน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2528, หน้า 4-5) คือ

2.1 งานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน รวมทั้ง การปรับปรุงและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง

2.2 งานบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2.3 งานบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ นักเรียน ซึ่งนอกเหนือจากการเรียนการสอน เช่น งานระเบียบวินัย งานสวัสดิการ

2.4 งานบริหารอาคารสถานที่ เป็นงานบริหารด้านการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ คูแลร์รักษา ซ่อมแซม ตกแต่งอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน อำนวยประโยชน์ต่อการเรียน การสอนรวมทั้งการให้บริการการใช้อาคารสถานที่แก่บุคคลภายนอกในชุมชนและบริเวณใกล้เคียง

2.5 งานธุรการและการเงิน หมายถึง งานสารบรรณ งานการจัดการ การใช้จ่าย การบัญชี การบำรุงรักษา การจัดหน่วยงาน งานการเงิน งานนี้สนับสนุนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูง

2.6 งานสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การประสานงานกับสถาบันและประชาชน

ใกล้เคียงที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทำงานร่วมกันได้ และช่วยเหลือกันและกัน

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ อาจารย์ใหญ่ ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น ผู้บริหารที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน ตามความหมายของผู้วิจัย หมายถึง จำนวนนักเรียนของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีในปีการศึกษา 2543

5.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน

5.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 1,001–1,500 คน

5.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนเอกชนฝ่ายคริสต์ศาสนานิกายโรมันคาทอลิก 12 โรงเรียนที่สอนสายสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

7. สังฆมณฑลจันทบุรี หมายถึงเขตการปกครองของฝ่ายคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย ซึ่งมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 สังฆมณฑล สังฆมณฑลจันทบุรี มีเขตการปกครอง 8 จังหวัดในภาคตะวันออก คือ ตราด จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา (ยกเว้นฝั่งขวาของแม่น้ำบางปะกง) และนครนายก (ยกเว้นอำเภอบ้านนา) ปัจจุบันสังฆมณฑลจันทบุรี มีพระสังฆราชเทียบชัย สมานจิต เป็นหัวหน้าดูแลปกครองและเป็นประมุขสูงสุด