

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติจากเดิม ความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับสัตว์ชนิดอื่น ๆ ในยุคแรกที่มีมนุษยชาติเริ่มมีชีวิตขึ้นมาในโลกนี้ เมื่อประมาณหนึ่งล้านปีมาแล้วนั้น กว่าจะมีการพัฒนามาจนกระทั่งมีอารยธรรม ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันล้วนเป็นผลของการศึกษาโดยแท้ ซึ่งทั้งนี้เพราะการศึกษาช่วยให้มีการสืบทอดแบบอย่างจากคนรุ่นก่อน ๆ และช่วยในการพัฒนาแบบอย่างดังกล่าว ให้เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป (ภิญโญ สาร, 2521, หน้า 31) การศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาคน และคนในประเทศ นำความรู้ ความสามารถและความดี ไปพัฒนาประเทศดังเช่น ที่อริสโตเติล (Aristotle, n.d. อ้างถึงใน สำลี รักสุทธี, 2542, หน้า 32) กล่าวว่า การศึกษาพัฒนาสติปัญญา ความสามารถของคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางจิตใจ เพื่อให้คนสามารถชื่นชมความจริง ความงาม และความดีอันเป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ โกวิท ประวาลพุกัญ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สำลี รักสุทธี, 2542, หน้า 43) ที่ว่าการศึกษา เป็นการพัฒนาตัวผู้เรียน เพื่อเอาไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของเขา เพื่อไปพัฒนาสังคมให้ได้ พัฒนาตนเองให้ได้ เมื่อการศึกษา เป็นการพัฒนาตัวผู้เรียนสามารถพัฒนาสูงสุดได้เท่าไร สิ่งนั้นก็คือ ความดีงาม จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว รัฐจึงให้ความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ ให้เป็นคนดี มีปัญญา และดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

การศึกษาเอกชนเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ สามารถแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลได้เป็นจำนวนมาก ทั้งในด้านของจำนวนผู้เรียนและงบประมาณ ซึ่งก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ปี พ.ศ. 2525 (แก้ไข พ.ศ. 2538) หลักการข้อที่ 3 กล่าวว่า ให้สถานศึกษาเอกชนเปิดทำการสอนได้ทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น ตามนโยบายของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของการลงทุนในด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 5 การบริหาร และการจัดการศึกษา ส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐบาลจะช่วยเหลือ สนับสนุนทางการเงิน การลดหย่อน การยกเว้นภาษีที่เกี่ยวข้อง

สิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลบริหารโดยคณะกรรมการ มีอิสระในการบริหารจัดการอยู่ภายในการกำกับ ติดตามประเมินคุณภาพ และมาตรฐานจาก รัฐ การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้เป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษาจากรัฐ โดยจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ (มาตรา 43) ในการดำเนินการของสถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 44) (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2544, หน้า 3-4) การศึกษาเอกชนคาทอลิกก็เช่นกัน ได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเป็นจำนวนมาก เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนอง และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าว ซึ่งปัจจุบันการจัดการศึกษาของเอกชนคาทอลิกได้ขยายตัวไปอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ อีกทั้งยังได้รับความเชื่อถือจากชุมชนท้องถิ่น ผู้ปกครองไว้วางใจ ให้การส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้ง โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีก็เช่นเดียวกัน

โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เป็นสถาบันหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ระดับท้องถิ่นที่อยู่ในเขตภาคตะวันออก อันได้แก่ จังหวัดจันทบุรี ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว และในกรุงเทพมหานคร มีความตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพทุกมิติของชีวิต ในการบริหารจึงได้กำหนดนโยบาย ดังนี้ (โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี, 2542, หน้า 6) นโยบายด้านการบริหารคือ เร่งรัดให้พัฒนาระบบการบริหารงานมีโครงสร้างบริหารงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีเอกภาพด้านความคิด และการร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนางาน ตลอดจนประเมินและติดตามอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการดำเนินงานให้การบริหาร บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ภารกิจ และการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในด้านต่างๆของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในขณะทำงานอันจะนำไปสู่การบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ

โรงเรียนของ วันชัย นพรัตน์ (2540) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์การในขณะเดียวกัน สภาพบรรยากาศขององค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ดังที่ สรายุทธ โดนอก (2538, หน้า 1) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ทำให้ การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น โรงเรียนใดมีบรรยากาศที่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดีในการดำเนินงานในทางกลับกันถ้าโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่ไม่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่ และขาดความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ร่วมงานแล้ว การบริหารก็จะดำเนินไปได้โดยไม่ราบรื่น

บรรยากาศขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจ และคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมมีความคาดหวังจากสมาชิกในองค์การได้ บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นสภาวะอันเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง เต็มเวลา เต็มความสามารถ และมีความสุข จากการวิจัยของ สูเมธ เดียวอิสเรศ (Deoisres, 1979, p. 6) พบว่าบรรยากาศขององค์การเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์การมีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร มากกว่าสิ่งอื่น ๆ และสมศักดิ์ ศาสตร์สูงเนิน (2540, หน้า 3) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่ทุกคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข ทำให้เกิดการรักในงาน ทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายของการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้บริหารของโรงเรียนในปัจจุบัน ควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความสามารถทางการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เพราะในการบริหารงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้นๆจะต้องมีภาวะผู้นำ ทำหน้าที่รวมพลัง แสวงหาความร่วมมือ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่สุเมธ เดียวอิสเรศ (2527, หน้า 50) กล่าวว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหาร เพราะเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้น ชักจูง และชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้นำที่จะต้องสนใจคือ การ

สร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเมธา วิทยาคม (2540, หน้า 3) กล่าวว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน ควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจ ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้บุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามไปด้วย ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรครูในโรงเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องแสดงความมีภาวะผู้นำให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจให้มากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการที่ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในตำแหน่งผู้แทนผู้รับใบอนุญาตผู้จัดการและครูใหญ่นั้น ส่วนใหญ่เป็น บาทหลวง และซิสเตอร์ ซึ่งมีสถานะทางสังคมเป็นนักบวช ที่ได้รับมอบหมายจากสังฆมณฑลจันทบุรีหรือเจ้าอาวาส และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเลย โดยหลายท่านไม่มีพื้นฐานความรู้และคุณวุฒิการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในหน่วยงาน ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จึงมีความสนใจ และต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กร ของโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อต้องการทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน และเพื่อต้องการทราบถึงบรรยากาศในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเผยแพร่และเป็นแนวทางเสนอแนะหน่วยงานบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับบรรยากาศของโรงเรียนที่พึงประสงค์ ในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร และ โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีคุณภาพ และก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดีต่อการพัฒนาการศึกษาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์กร จากภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี โดยเฉพาะต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสืบต่อไป โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการขยายขอบเขต ความรู้เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ให้แพร่หลายและกว้างขวางในแวดวง การศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ทราบว่า ภาวะผู้นำแต่ละด้าน จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. ผลการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานและการพัฒนาองค์การของ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถใช้ ผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงบรรยากาศของ โรงเรียน ให้มีบรรยากาศที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อให้โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็น ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แต่ละมิติอยู่ใน ระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2547 ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

1.1.1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์

1.1.1.2 การบริหารแบบวางเฉย

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1.1.2.1 ความสนใจ

1.1.2.2 การคล้อย

1.1.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.1.2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

1.2 ใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 8 มิติ คือ

1.2.1 พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่

1.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี

1.2.1.2 มิติอุปสรรค

1.2.1.3 มิติขวัญ

1.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

1.2.2 พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

1.2.2.1 มิติห่างเหิน

1.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน

1.2.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง

1.2.2.4 มิติกรุณาปราณี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 15 โรงเรียน จำนวน 882 คน ปีการศึกษา 2547

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี 15 โรงเรียน จำนวน 694 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ มีดังนี้

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 องค์ประกอบ คือ

3.1.1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์

3.1.1.2 การบริหารแบบวางเฉย

3.1.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ

3.1.2.1 ความสนใจ

3.1.2.2 การดูแล

3.1.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ 8 มิติ ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่

3.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี

3.2.1.2 มิติอุปสรรค

3.2.1.3 มิติขวัญ

3.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

3.2.2 พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

3.2.2.1 มิติห่างเหิน

3.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน

3.2.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง

3.2.2.4 มิติกรุณาปราณี

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้ใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเบสส์ (Bass, 1985) ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์
- 1.2 การบริหารแบบวางเฉย

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 ความสนใจ
- 2.2 การคล้อย
- 2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

และใช้กรอบความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) ซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติ ดังนี้

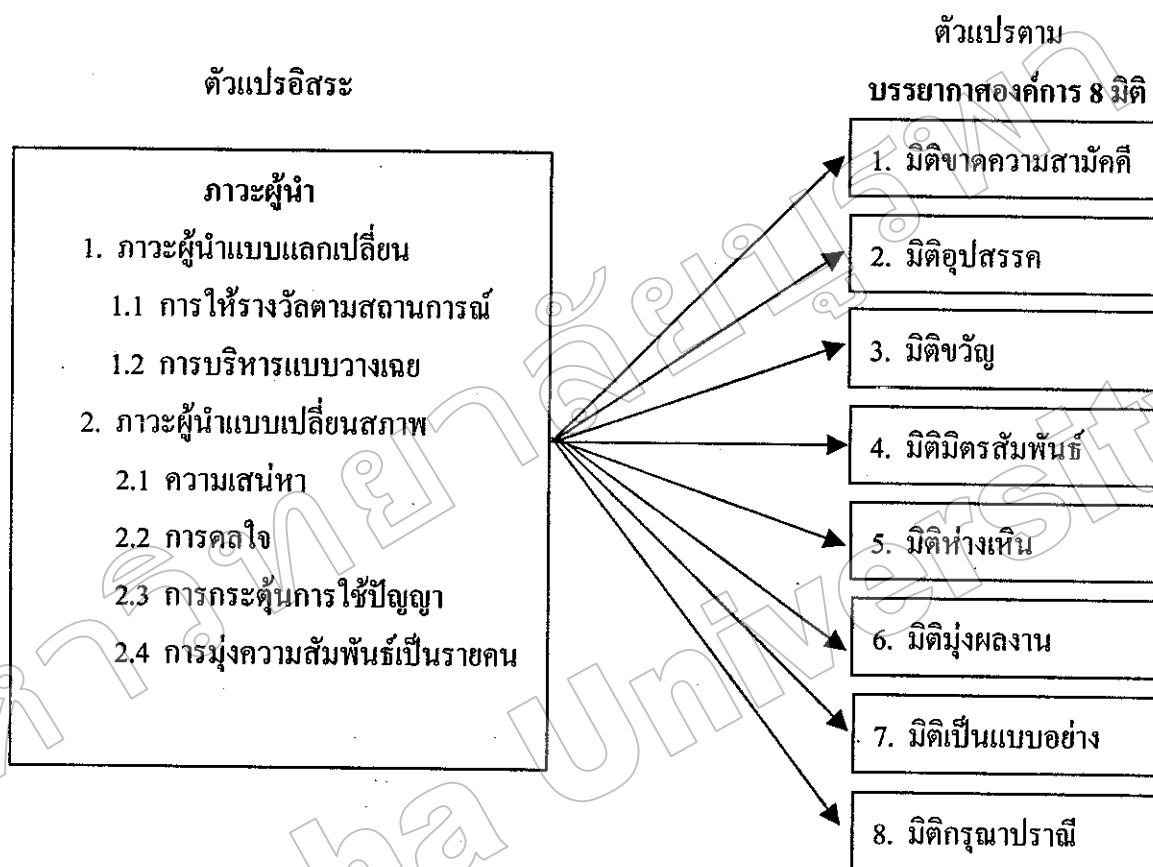
1. พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่

- 1.1 มิติขาดความสามัคคี
- 1.2 มิติอุปสรรค
- 1.3 มิติขวัญ
- 1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

2. พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

- 2.1 มิติห่างเหิน
- 2.2 มิติมุ่งผลงาน
- 2.3 มิติเป็นแบบอย่าง
- 2.4 มิติกรุณาปราณี

โดยนำมาจัดกรอบความคิดในการวิจัย และผู้วิจัยกำหนดภาวะผู้นำเป็นตัวแปรอิสระได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมและควมมีอิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่ง เพื่อให้ผู้อื่นในหน่วยงานยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือภาวะผู้นำคือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี แสดงออกในด้านต่าง ๆ 2 ด้านดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเบสส์ (Bass, 1985) มีองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์

และ การบริหารแบบวางเฉย ที่วัด โดยแบบวัดที่เรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire หรือ MLQ ของ แบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน วันชัย นพรัตน์, 2540, หน้า 15)

2.1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามพอควร มักเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) และเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นส่วนใหญ่ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

2.1.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) หมายถึงการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) โดยผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกหรือแก้ไขก็ต่อเมื่อมีอะไรผิดพลาดขึ้นหรือทำงานต่ำกว่ามาตรฐานการเสริมแรงมักจะเป็นทางลบคือ ด่าทอ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

2.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) หมายถึงภาวะผู้นำตามทฤษฎีของแบสส์ (Bass, 1985) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ความเสน่ห์ การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ซึ่งวัดโดยแบบวัดที่เรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire หรือ MLQ ของ แบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990)

2.2.1 ความเสน่ห์ (Charisma) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วอยากยกย่องนับถือ เกิดความรู้สึกสับสน รักใคร่ เลื่อมใส ใฝ่ใจในความสามารถของผู้นำซึ่งทำให้ผู้นำสามารถ ชักนำเกลี้ยกล่อมโน้มน้าว ชักจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว นั้น ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจ สร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม ผู้นำประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็น โค้ช เป็นครู หรือเป็นพี่เลี้ยง รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 การคล้อย (Inspiration) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิด อธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งทำได้โดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดจา และการกระทำ คือการสร้าง ความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้น มีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

2.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด การเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด สนับสนุนการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าการที่จะตามแก้ปัญหา (Reactive)

2.2.4 การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอน แนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. บรรยากาศองค์การ (Climate) หมายถึง บรรยากาศ หรือสภาพสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของครูในโรงเรียน มี 8 มิติ ซึ่งใช้แบบสอบถามวัดบรรยากาศชื่อ Organizational Climate Description Questionnaire หรือ OCDQ ของฮาโลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, pp. 152-154) โดยวัดจาก พฤติกรรมของครู 4 มิติ และวัดจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์การที่วัดจากพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ

3.1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่สามัคคีกัน และไม่มีภาระประสานงาน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งๆที่งานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะได้ผลที่ดี หรือเป็นการแสดงออกถึงการไม่ช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกันในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา

3.1.2 มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานมากเกินไป จนรู้สึกอึดอัดหรือมีระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากใจ มากกว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวก

3.1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงานดีมาก มีความรักหมั่นแค้น ต่างพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานสูง หรือ เป็นการแสดงออกของผู้ได้บังคับบัญชาที่บ่งบอกถึงผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนต่างมีความสุข มีความรู้สึกมั่นคง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่างก็ให้ความร่วมมือต่อกันเป็นอย่างดี

3.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่แสดงออกถึงความสนุกสนาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิด ความเป็นอยู่และความทุกข์สุขของกันและกัน มีความสนิทสนมกันอย่างยิ่งแต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3.2 บรรยากาศองค์การที่วัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

3.2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ แบบเป็นทางการ ขัดถือกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นหลักทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารมีน้อยมาก

3.2.2 มิติมุ่งผลงาน (Product Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ ผู้บริหารจะสอดส่อง ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จะพยายามให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือนและตรวจผลงานทุกคน เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารว่า เป็นผู้บริหารที่พยายามจะให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะกระตุ้นใจให้ครูได้แสดงความสามารถสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่คุณอื่นจะยึดถือเป็นแบบอย่างได้

3.2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อผู้บริหารว่า บริหารงานโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

4. ผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ร่วมรับผิดชอบงานบริหารโรงเรียน ที่ได้รับแต่งตั้งจากสภามณฑลจันทบุรี ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต หรือผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ครูใหญ่ ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสภามณฑลจันทบุรี

5. บาทหลวง หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากประมุขของสภามณฑลจันทบุรี เพื่อให้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนในตำแหน่ง ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต หรือผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสภามณฑลจันทบุรี

6. ชิสเตอร์ หมายถึง บุคคลผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสภามณฑลจันทบุรี ให้มาร่วมบริหารโรงเรียนในตำแหน่งครูใหญ่ ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสภามณฑลจันทบุรี

7. ครูผู้สอน หมายถึง ครูสายปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสภามณฑลจันทบุรี เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่จะตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

9. โรงเรียนคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนเอกชนฝ่ายคริสต์ศาสนา นิกายโรมันคาทอลิก จำนวน 15 โรงเรียนที่เปิดสอน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

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