

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยเริ่มมีขึ้นอย่างเป็นระบบ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีโรงเรียนหลวงเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก หลังจากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาหลายครั้งเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม ตลอดจนทั้งความเจริญของสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย และทันสมัย ซึ่งรูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคการศึกษาไทยปัจจุบัน ได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสแห่งความเป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน ที่มีการสร้างเงื่อนไข การปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและหลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 1) การบริหารงานในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกับผู้นำที่ดีจะต้องบริหาร ได้สำเร็จ ด้วยการ ใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อเป็นการทำงาน ไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน (กวี วงศ์พุ่ม, 2539, หน้า 1) การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคด้านการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทันโลก ทันการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติของตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์ และจุดยืนที่ตนเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่น ทำตาม ได้อย่างสันติสุข (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544, คำนำ) ดังนั้นภาวะผู้นำของคนที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6)

ภาวะผู้นำจำแนกได้หลายรูปแบบ โดยขึ้นอยู่กับทฤษฎีหรือแนวคิดที่ใช้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณา ฮัลปีน (Halpin, 1987 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 124) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งฮัลปีน ได้สรุปว่า ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ดี ส่วนเบลค และแมคแคน (Black & Maccanse, 1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 10)

ให้ทัศนคติพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูงเป็นไปได้ยาก จึงให้คำแนะนำว่าควรให้มีความยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง โดยขึ้นอยู่กับการวินิจฉัย คน (People) และการผลิต (Production) ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

จากสภาพปัญหาในการบริหารงานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำนั้นพยายามจะหลีกเลี่ยง ภาวะผู้นำที่มีอยู่ แต่จะสร้างบารมี โน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ (อนุกุล เชียงพฤษยาวัลย์, 2538, หน้า 9)

โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน 25 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 256 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมกรรมการบริหาร และจากการสัมภาษณ์ครูหลายโรงเรียนในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน โดยสรุปแล้วบางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน มอบหมายงาน ไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารงานอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2553)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนของอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ เกทเซลล์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, p. 423) ได้แก่ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และผู้นำที่ยึดประโยชน์เป็นหลัก โดยจำแนกตามสภาพภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านประสบการณ์ และ ด้านขนาดสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนได้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อาศัยหลักการและแนวคิดทฤษฎีของ เกทเซลด์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, p. 423) ใช้เป็นแนวคิดในการจัดแบบภาวะผู้นำโดยจำแนกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เสนอเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ประสบการณ์

1.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดสถานศึกษา

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก

2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก

3. ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ เกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, p. 423) ได้แก่ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก และผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวนประชากรทั้งหมด 256 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากกลุ่มประชากรในข้อ 2.1 โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของสถานศึกษา และเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 153 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ประสบการณ์

3.1.1.2 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.1.3 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แบบ ดังนี้

3.2.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก

3.2.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก

3.2.3 ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ ในด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร โดยยึดระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด กำหนดโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนไว้อย่างชัดเจน กำหนดมาตรฐานในการทำงานเอาไว้อย่างตายตัว และเน้นให้ผู้ร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่แน่นอน

1.2 ด้านผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร โดยแสดงออกถึงความห่วงใยและให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานประสบกับปัญหาหรือความเดือดร้อน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของแต่ละคน ไม่ยึดมาตรฐานอย่างเดียวกันมาใช้ในการทำงาน แต่จะพิจารณาความต้องการของแต่ละบุคคล และมักคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานมากกว่าคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 ด้านผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหาร โดยใช้อำนาจหน้าที่ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ทำงานอย่างมีแบบแผน พร้อม ๆ กับพิจารณาความพึงพอใจของผู้ที่จะรับงานไปปฏิบัติควบคู่กัน ปกครองผู้ร่วมงานตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ แต่อาจยืดหยุ่นในบางครั้งแล้วแต่สถานการณ์และสภาพแวดล้อม

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในขณะนั้น

3. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา ในอำเภอบึงนาราง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน โดยเริ่มนับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

6. อำเภอโป่งน้ำร้อน หมายถึง เขตการปกครองของอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในอำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอมะขาม อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน