

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านข้อมูลข่าวสารและองค์การแห่งความรู้มากมาย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์การ (สุพัตรา สุภาพ, 2541, หน้า 291) สภาพแวดล้อมขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ มีผลมาจากการมีความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาด้านต่างๆ การที่องค์กรจะอยู่ได้นั้นจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไป กระแสความเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาภายในองค์กร ด้วยเช่นกัน ในขณะที่โลกต้องการคุณภาพของคนและงานที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่างไปจากเดิม ดังนั้นระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพที่ยั่งยืน

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน แต่ละประเทศมุ่งเน้นพัฒนาทางด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคนของประเทศไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังคงยึดแนวในการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน โดยใช้การศึกษาเป็นหลักสำคัญในการพัฒนา ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาไทย โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการศึกษาไทยทั้งระบบ คนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประเทศสำหรับอนาคต การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีความดี มีคุณธรรม จริยธรรม จะต้องใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา

การศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องเตรียมคนและสังคมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากำลังคนและแรงงานที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงาน เป็นหลักสำคัญ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 11) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด

อย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน แสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พุด, 2542, หน้า 1) อาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของคนในองค์กรสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2547, หน้า 187) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อบุคลากร ผู้นำจะชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมที่ดี ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง สามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำและต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลที่จะบริหารสถานศึกษาของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การเป็นผู้นำในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง มีความเป็นธรรมในการบริหารอันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่การทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานและจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาได้ (ปรีชา รอดปรีชา, 2540, บทคัดย่อ) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงพฤติกรรมผู้นำ เพื่อจะได้ปฏิบัติ ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ (จรัส นองมาก, 2531, หน้า 14)

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหารจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือประสิทธิผลทางการศึกษา รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แต่ทั้งนี้สิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำที่ต้องนำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 20 กำหนดว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 15)

โรงเรียนหรือสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการพัฒนางานด้านการศึกษาโดยตรง จึงต้องมีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่เลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง กับผู้ได้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้า โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มี 11 โรงเรียน ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมีปัญหาหลายด้านจากการถ่ายโอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้ามาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันมาก เช่น บริบทของพื้นที่ ปัญหาในชุมชน ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณ การบริหารด้านบุคลากร การจัดการเรียนการสอน มาตรฐานการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่ได้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ความรักในสถาบันการศึกษา ความร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหาร สภาพปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้ผ่านการอบรมวิชาการบริหาร หรือไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหาร โดยตรงหรือผ่านการอบรมวิชาการบริหารมานานแล้ว จึงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม หรือมีภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน คือ ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมแก้ปัญหาต่างๆ มุ่งเน้นให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว พฤติกรรมผู้บริหาร ไม่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ กลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวผลกระทบที่ตามมา ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2552, หน้า 21-22)

ในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบกับอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพราะผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันและมุ่งบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ จากการประชุม คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษายังไม่ได้คุณภาพ โดยเฉพาะสาเหตุหนึ่งที่ผู้เรียนไม่ได้รับการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากปัญหาพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารส่วนใหญ่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป การเรียนการสอนของครูเท่าที่ควร และไม่ส่งเสริมงานวิชาการที่เป็นหัวใจของการบริหารงาน ในสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรอบรู้ ในสภาพการณ์และกลยุทธ์ต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 34)

จากสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ การศึกษาแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของยุกัล (Yukl, 1998, p. 285) ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง การศึกษาประสิทธิผล ของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373) ได้แก่ ผลของการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลของการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ผลในการปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของยุคล์ มีลักษณะเด่นที่น่าสนใจเหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องมีการปรับบทบาทพฤติกรรมผู้นำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมากและควรนำมาศึกษาเพื่อช่วยให้โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลของงานสูงขึ้นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมบริบทของโรงเรียนในปัจจุบัน

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของยุคล์ และประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของบอธท์ มาเป็นกรอบในการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและ การเมือง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิผลและส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังนี้

- 1.3.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาปรับพฤติกรรมการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนได้
- 1.3.2 เป็นข้อมูลสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา
- 1.3.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสถานศึกษาสามารถนำมาใช้กำหนดนโยบาย วางแผน การปฏิบัติงาน กำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพของการดำเนินงานในโรงเรียน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในเรื่องพฤติกรรมผู้นำนั้นผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดทฤษฎีของ Yukl (1998, p. 285) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
- 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972, p. 373) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

- 1) ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ผลการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก
- 3) ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 11 คน และครูจำนวน 250 คน รวมประชากรทั้งหมด 261 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน และครูได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 231 คน โดยเทียบสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ มี 3 ด้าน คือ
 - (1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
 - (2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
 - (3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ
 - (1) ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

- (2) ผลการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- (3) ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- (4) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของยุกัล (Yukl, 1998, p. 285) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
- 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

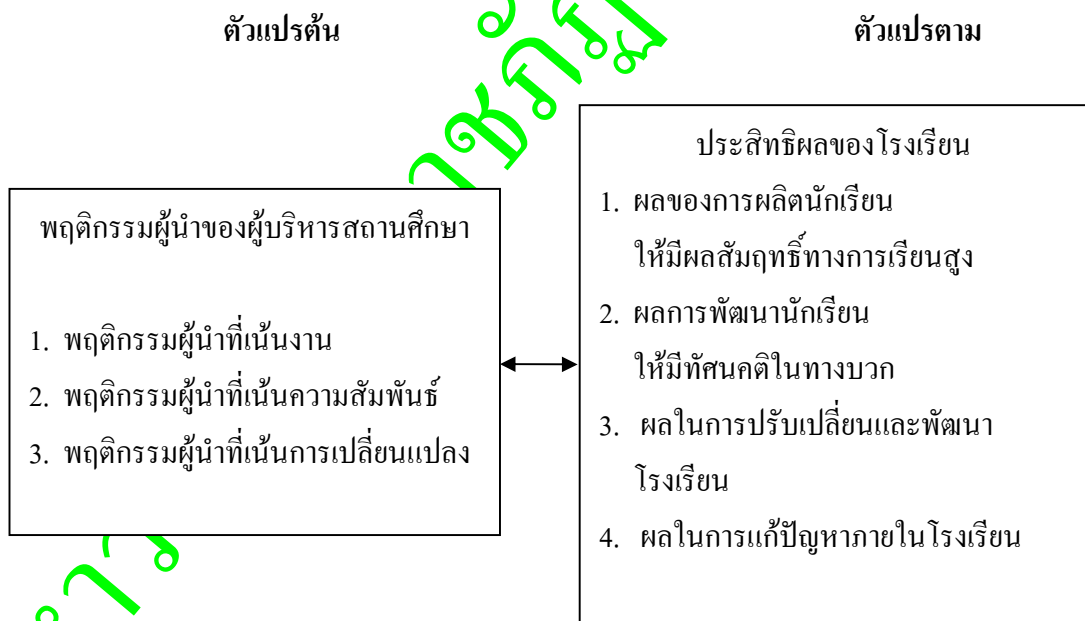
ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

- 1) ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ผลการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก
- 3) ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ ผู้วิจัยเชื่อว่า เป็นแนวคิดที่บ่งบอกถึงผลสำเร็จของงานได้อย่างครอบคลุมและมองเห็นภาพได้ชัดเจนและเข้าใจได้ดีถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียนตรงกับอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่งและมีความเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายผลการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของมลิวัลย์ กลิ่นจันทร์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา และงานวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากรายงานการวิจัยและเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะการใช้พฤติกรรมผู้นำด้านต่างๆ ในการบริหารเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น กล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำลังอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันสูงทั้งด้านงานวิชาการงบประมาณ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพของงาน ซึ่งแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่งผลให้บริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาแนวคิดของยุคส์ ซึ่งมี 3 ด้านคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ มอทท์ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ การประพฤติและปฏิบัติของบุคคลที่มีอิทธิพล มีพลังชี้นำ มีความรู้ มีสติปัญญา มีความคิดสูงกว่าผู้อื่น มีความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและสามารถแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ ในการดำเนินการ โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหาร และการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน หมายถึง คุณลักษณะที่มีการประพฤติและปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การสั่งงาน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะที่มีการประพฤติและปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ให้ตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของการกระทำ โดยการประพฤติและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ เน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

1.7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้ ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1) ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2) ผลการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจของตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3) ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการร่วมกันกำหนดนโยบายให้ทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับรูปแบบการบริหารและการดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัว ครูสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งความรู้และคุณธรรม โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ

4) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

1.7.3 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

1.7.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดชลบุรี จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัดชลบุรี ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานด้านต่างๆ รวมทั้งประสานกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

1.7.5 โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาตามความต้องการของท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ที่อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ โรงเรียนบ้านเขาชก

(เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร) โรงเรียนพุดตาลหวงวิทยา โรงเรียนบ้านคลองมือไพร(สว่างไสวราษฎร์บำรุง)
โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม โรงเรียนวัดยุคราษฎร์สามัคคี และ
โรงเรียนหัวถนนวิทยา

1.7.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้า
สถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาในขณะนั้น

1.7.7 ครู หมายถึงข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง/
สัปดาห์ ในโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2553

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี