บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยความมุ่งมั่นอันเต็มเปี่ยมของพลังการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายเร่งปรับแนวคิดและวิธีการตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่หลากหลายในโลกยุคข่าวสารและเทคโนโลยี เพื่อหวังจะได้เห็นความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาไทย ซึ่งส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข”

การบริหารการศึกษา ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของชาติ ทั้งนี้เพราะความเจริญรุ่งเรือง ความก้าวหน้าและเสถียรภาพของชาติ ทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และการทหาร ล้วนขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในชาติ ปัจจุบันการบริหารการศึกษา มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งคือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาหัวหน้าสถานศึกษาไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร เช่น ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการต่างมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารงานของสถานศึกษาที่จะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในสถานศึกษาที่มีหลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไปโรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นฝ่ายปฏิบัติการที่มีภาระหน้าที่โดยตรงในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การจัดการศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หรือการสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขนั้น การบริหารโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอยู่ที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานภายในโรงเรียนอย่างน้อย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป งานทั้ง 4 งาน ถือเป็นภารกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในฐานะผู้นำของโรงเรียนในการควบคุมให้การดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 32)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุคลิกภาพและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนย่อมจะมีส่วนช่วยให้การบริหารโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลำพังผู้บริหารโรงเรียนแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้วยดี นั้นจะต้องรู้จักดำเนินบทบาทหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ตัวบ่งชี้ หรือตัวกำหนดพฤติกรรมและลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญก็คือ แบบผู้นำ แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อที่ผู้บริหารยึดเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะค่านิยม และความเชื่อเป็นตัวปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่กำหนด แบบผู้นำของแต่ละคน ด้วยเหตุนี้แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก ย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มารวมกันแล้วแบ่งหน้าที่กันทำงานตามความเหมาะสมและมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่นั้นให้บังเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยมีหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารเป็นผู้นำ และผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตาม ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่และประสานงานดังกล่าวนี้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างมาก นอกจากความสำเร็จของการบริหารจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือดังกล่าวแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการอีกด้วย ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงาน หรือองค์การเจริญก้าวหน้า คือ พฤติกรรมของผู้บริหารนั่นเอง ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ได้อย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานย่อมต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรมผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีศิลปะในการบริหารอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะสามารถผลักดันให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2536, หน้า 96) ได้กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำหรือหัวหน้างานเพื่อเป็นตัวเชื่อมหรือประสานตลอดจนควบคุมและจัดการให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะผู้นำเป็นเสมือนตัวแทนและจุดรวมพลังของบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานส่วนรวม สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11) ได้สรุปว่า เป็นเรื่องที่นักวิชาการผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจมาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้ความเป็นผู้นำในด้านการทหาร การศาสนา การเมือง สังคมธุรกิจและการศึกษา เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 67) ได้กำหนดไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยน แนวความคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยสนับสนุนและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแผนที่จัดทำขึ้นจากการระดมพลังสมองของผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีมผลึกกำลังระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร การพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นห้องเรียน และจัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ประมวล อินทรศรี (2537, หน้า 2) ได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องชักนำให้บุคลากรของโรงเรียน หันมาสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะสภาพที่เป็นอยู่ของงานหลัก ๆ ในโรงเรียน เกิดจากการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและทุกอย่างดำเนินไปได้ด้วยดี จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้บทบาท ผู้นำของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การใช้อำนาจตามตำแหน่งแต่เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอที่จะส่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของครู ด้วยเนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหลักชัยขององค์การเป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมพลังของบุคลากรในองค์การ

ดังนั้นการบริหารงานจะมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากคณะครูในโรงเรียน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ก็คือ รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเกี่ยวพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสามารถและพึงพอใจ ปัจจัยหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ มีหลายประการแต่แรงผลักดันหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจคือแรงผลักดันทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนชอบผู้นำที่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เขาจะปฏิบัติงานได้ดีถ้าผู้นำให้เสรีภาพในการทำงานไม่ชอบการควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจากผู้นำในขณะที่บางคนตรงกันข้ามชอบผู้นำที่มีความเด็ดขาดชอบให้มีการควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญถึงความต้องการ หรือความคาดหวังที่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มีต่อแบบผู้นำดังนั้นในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแบบผู้นำย่อมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลงานตามที่ต้องการผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นตัวจักรสำคัญเพราะผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การเป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์การจากหลักการแนวความคิดจากผลการวิจัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบที่ได้มาของนักวิชาการดังกล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาของชาติเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการติดตาม ควบคุม กำกับและนิเทศการปฏิบัติงานของครูทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไปนอกจากนี้จะต้องมีการสั่งการและการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจะต้องสร้างความเป็นกันเอง สร้างมนุษยสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานจึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์การทุกองค์การมีการดำเนินงานโดยใช้ปัจจัยสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้งานองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดดังคำกล่าวของจรัญ ธิติกุล (2539, หน้า 1) ที่ว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมบุคคลกลุ่มคนและตัวขององค์กรเอง องค์การมีภาพลักษณ์ที่แตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่มีชีวิตคล้ายมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิต นั่นคือ มีตัวตน มีส่วนประกอบทั้งส่วนที่มองเห็นและส่วนที่มองไม่เห็น มีจิตใจมีความรู้สึกอันเป็นส่วนที่เกิดมาจากคนที่เป็นมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่ร่วมกัน สะท้อนออกมา มีการเคลื่อนไหวด้วยกิจกรรมที่มีการรับเข้ามาในระบบองค์การ และส่งออกไปภายนอก ปัจจุบันทุกประเทศในโลกต่างให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์การ นอกจากพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วควรมุ่งพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานเพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 142) กล่าวว่าองค์การใดก็ตามหากบุคคลภายในองค์การ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลของการทำงานและคุณภาพปฏิบัติงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีก ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขององค์การมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ จรัญ ธิติกุล (2539, หน้า 1) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในการทำงานไว้ว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เห็นได้ว่าหน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานที่สนับสนุนจัดการศึกษาทุกแห่งจะใช้บุคลากรทำงานร่วมกันหลายคน และมีโครงสร้างการบริหารภายในองค์การแยกเป็นหลายฝ่ายงาน เพื่อให้ลักษณะของการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนบริหารที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

จากความเป็นมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสม อันจะส่งผลทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เกิดบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน สามารถนำหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป และย่อมมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายใน องค์การหรือบรรยากาศองค์การอย่างมาก

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

1.3.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาได้ทราบถึงแบบผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร และใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขหรือส่งเสริมการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.3.2 ทำให้ทราบแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

1.3.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถนำไปวางแผนการพัฒนาบุคลากร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 ดังนี้

1) แบบของผู้นำตามแนวคิดของ เกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, pp. 423-441) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น3 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (homothetic leader style) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (idiographic leader style) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (transactional leader style)

2) ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาทั้ง 8 ด้านคือ อุปสรรค มิตรสัมพันธ์ ขาดความสามัคคี ขวัญ มุ่งผลงาน ห่างเหิน กรุณาปรานี และเป็นแบบอย่าง ของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Crofts, 1963, p. 48)

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 118 โรงเรียน ครูจำนวน 1,130 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 287 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แบบของผู้นำ 3 แบบ คือ
   (1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก
   (2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก
   (3) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก
2) ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็น 8 ด้าน คือ
   (1) ขาดความสามัคคี

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

(2) อุปสรรค

(3) ขวัญ

(4) มิตรสัมพันธ์

(5) ห่างเหิน

(6) มุ่งผลงาน

(7) เป็นแบบอย่าง

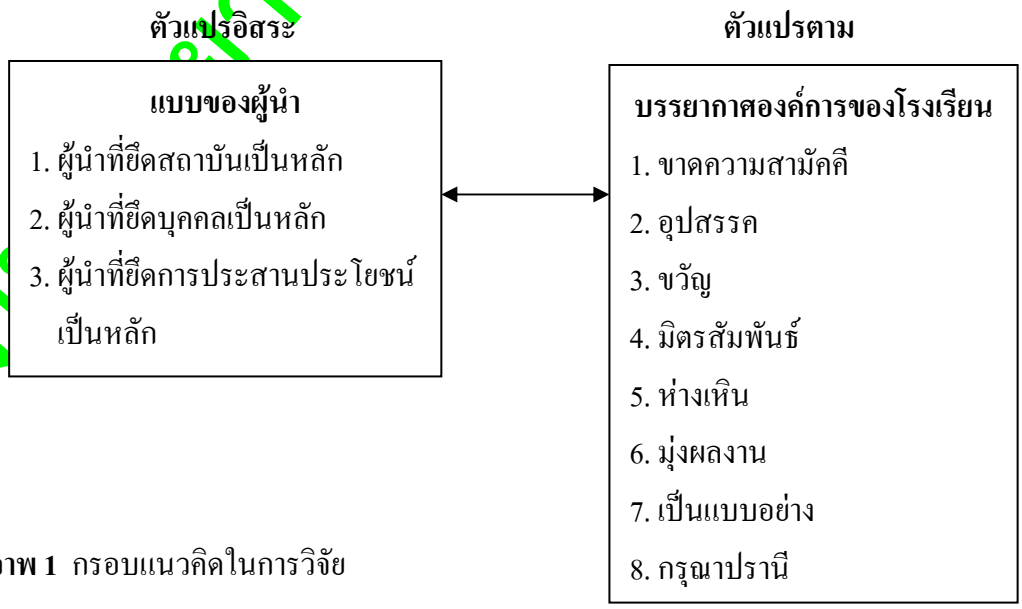
(8) กรุณาปรานี

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของเกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba, 1957, pp. 423-441) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (homothetic leader style) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (idiographic leader style) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (transactional leader style)

บรรยากาศขององค์การ จากแนวคิดของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Crofts, 1963, p. 48) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ มิตรสัมพันธ์ ห่างเหิน มุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง กรุณาปรานี

แสดงได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

แบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในทางบวก

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แบบผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา โดยพยายามที่จะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตลอดจนการบำรุงขวัญ และกำลังใจในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาแบบผู้นำ 3 แบบ คือ

1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาเป็นหลัก เป็นผู้นำที่ยึดสถาบันบทบาท และคาดหวังภายนอกเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด

2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก หมายถึง ผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นของตนเองเป็นแนวทางตัดสินใจ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไป ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรก็มักจะคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งอื่นใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงาน

3) ผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารโดยยึดการประสานประโยชน์ของสถานศึกษาและครูเป็นหลัก ด้วยการพยายามให้ครูทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเวลาเดียวกันก็จะให้สิ่งตอบแทนแก่ครูบ้าง ตามความเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งครูเองก็มีความพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลประโยชน์ทั้งกับสถานศึกษาและครู

1.7.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติผู้บริหารและครูในโรงเรียนเมื่อนำมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อการทำงานหรือปฏิบัติงานภายในองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1) ขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2) อุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่สร้างความลำบากใจให้กับผู้บริหารและยังมีครูบางคนไม่ยอมแสดงความคิดเห็นในงานที่ทำโดยผู้บริหารและครูช่วยกันทำงานโดยต้องมีความสามัคคีโดยไม่มีการพูดขัดจังหวะของครูคนอื่นอย่างไร้สาระในงาน

3) ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีกำลังใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีความรักของหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4) มิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของการทำงานของครูที่มีต่อครูด้วยกันที่จะช่วยทำงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายโดยครูมีการแสดงความคิดของงานผู้ร่วมงานเกิดความเป็นกันเองมีความสนุกสนานต่องานที่ได้รับและยังเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5) ห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าการบริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด แทนที่จะอะลุ่มอะล่วยผ่อนปรนใจกว้าง พูดจาหารือกันโดยใกล้ชิดกับคณะครู และปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์อันควร กลับยึดถืออารมณ์ของตนไม่ยอมใกล้ชิดหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

6) มุ่งผลงาน หมายถึง ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารจะกระทำการในลักษณะชอบควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ขาดความยืดหยุ่นเพราะมุ่งผลสำเร็จของงานเพื่อให้เป็นตามกำหนดเวลาและเป้าหมาย แม้ผู้ร่วมงานจะแสดงปฏิกิริยามาให้เห็นสะท้อนกลับมาให้เห็นพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวก็ไม่เปลี่ยนแปลง

7) เป็นแบบอย่าง หมายถึง ครูมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเต็มใจปฏิบัติงานต่างๆ ของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่างต่อครูที่จะคอยกระตุ้นเตือนหรือจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจตรา หรือสั่งการโดยตรงแต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองได้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่ผู้อื่นจะถือปฏิบัติได้

8) กรุณาปรานี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแสดงออกถึงความมีเมตตา กรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2552

1.7.4 ครู หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2552

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.7.5 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 118 โรงเรียน

1.**7.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2** หมายถึง การแบ่งเขตความรับผิดชอบการจัดการศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์