บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือผู้นำหน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (ชารี มณีศรี. 2542 : 135) และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผล ประสิทธิภาพของผู้นำส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งหมายถึงการแสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสม เพื่อเอาชนะใจลูกน้อง (สิริเกรียงไกร ธรรมโชติ. 2546 : 63) ลักษณะการบริหารงานในกระบวนการปฏิรูประบบราชการมีหลักเกณฑ์การบริหารค่อนข้างพัฒนาไปทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมากขึ้น นักบริหารชั้นนำได้พบแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่า การบริหารอย่างเดียวไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้ ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารการศึกษาเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา และเป็นดวงประทีปของผู้ร่วมงานรวมถึงการเป็นนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการ มีเหตุผล และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคแห่งโลกไร้พรหมแดน รวมถึงการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในรูปของการบูรณาการทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ ของสังคมโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ระบบการพัฒนาบุคลากรแต่ละหน่วยงานควรได้รับการสนับสนุนให้มีทั้งศาสตร์และศิลป์จนกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง ทั้งทางตรงและทางอ้อม จะทำให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาชาติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (บัญชา อึ่งสกุล. 2543 : 15)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสิ่งที่ผู้นำจะแสดงออกในการนำหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้นำ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีความสำคัญยิ่งสำหรับหน่วยงานหรือองค์การ เพราะผู้นำเป็น ผู้วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ผู้อื่นร่วมภารกิจและกระทำในสิ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การ รวมทั้งเป็นผู้มีหน้าที่

รับผิดชอบการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย (อัญชลี แจ่มเจริญ. 2527 : 99) ทั้งนี้ ผู้นำยังเป็นบุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 31)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารตำแหน่งสำคัญ ๆ นับเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่ง การบริหารองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2532 : 85) ดังที่ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 13) ให้ข้อสังเกตว่า ปัจจุบันมักมีการเรียกร้องหาหัวหน้าหรือผู้นำที่ดี มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะหน่วยงานต่าง ๆ มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติที่ซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม แต่มีปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ประการหนึ่งคือ ทำอย่างไรจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่ง ศิริวรรณ ศิริอารยา (2530 : 73 – 75) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญมาจาก ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีนิสัยหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนเคยชินกับการสั่งการ บางคนชอบประนีประนอม บ้างก็ชอบปรึกษาหารือหรือชอบโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ และเมื่อมีพฤติกรรมแบบใดแล้ว ก็มักจะยึดมั่นอยู่กับแบบที่เคยปฏิบัติตามมานั้นตลอดไป โดยไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ดังนั้น ปัจจัยที่สามารถทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงานก็คือ การได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความร่วมมือนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมีสัมพันธ์อันดีที่ผู้บริหารได้พยายามก่อให้เกิดขึ้น และคงจะไม่มีใครปฏิเสธว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้จัดการกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง อันจะมีผลต่อการเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้จัดการที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นผู้มีโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในการบริหารงานได้มากกว่าผู้จัดการที่ไม่มีความสามารถ เช่นนั้น ผู้จัดการจะไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าพนักงานไม่มีความ พึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ดังนั้นผู้จัดการจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุเมธ เดี่ยวอิศเรศ. 2527 : 154–155) ส่วน สมบัติ มีสุนทร (2533 : 97) ได้เสนอแนะไว้ ในรายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่าผู้บริหารควรมีแบบผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์ โดยใช้แบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบเผด็จการและแบบเสรีนิยม และ ทำนอง รังสีปัญญา (2531 : 71) ได้พิจารณาพฤติกรรมผู้นำ

ในสองด้าน คือ ด้านให้ความสำเร็จกับคนและด้านให้ความสำคัญ กับผลผลิต และเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองด้าน จึงจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ศิริวรรณ ศิริอารยา (2530 : 76) ได้เสนอว่า ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดี ซึ่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจได้ ควรจะมี การยืดหยุ่น และปรับตัวให้เข้ากับองค์ประกอบสามประการ ประการแรก พลังหรือความสามารถ ของผู้นำเอง ประการที่สอง พลังหรือความสามารถของผู้ร่วมงาน และประการที่สาม สภาวะ แวดล้อมในองค์การหรือสถานการณ์ในขณะนั้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ ผู้ร่วมงานและวิเคราะห์สถานการณ์ พร้อมกันนั้นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล มุ่งถึงอนาคต สามารถ วางแผนและคาดคะเนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อเสนอดังกล่าว สอดคล้องกับทัศนะของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2531 : 26–27) ที่เสนอไว้ว่า ผู้นำจะต้องเข้าใจ พฤติกรรม บุคคล พฤติกรรมกลุ่มและพฤติกรรมองค์การ รวมทั้งเข้าใจโครงสร้างหน้าที่และวิทยาการสมัยใหม่ ด้วย ทัศนะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีควรเน้นความสำคัญของคนและความสำคัญของงาน ควบคู่กันไป

องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำเป็น หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นต้องทำหน้าที่รวมพลังทั้งหลาย เพื่อให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะ เป็นผู้ริเริ่มกระตุ้นชักจูงและชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำจะต้องดำเนินการในภารกิจที่รับผิดชอบบริหารงานโดยให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้อง ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้นำที่ต้องสนใจเป็นพิเศษ คือ การสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะ ทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความยินดีปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ (พันธ์ศักดิ์ สถิระ. 2538 : 2 - 3) จากการศึกษาของ เรดดิน (Reddin. 1970 : 205-234) ซึ่งได้นำเสนอแนวความคิดทฤษฎีสามมิติ (Tri-Dimension Theory) ซึ่งได้แบ่งผู้นำหรือหัวหน้าออกเป็นสองประเภท แต่ละประเภทก็แบ่งซอยออกไปอีก ประเภท ละสี่แบบรวมทั้งสองประเภทก็มีแปดแบบด้วยกันคือ แบบแรก ผู้นำแบบไม่ให้ผลดี (Inefficient Leader) มีอยู่สี่แบบด้วยกันได้แก่ (1) ผู้นำแบบหนีงาน (2) ผู้นำแบบเผด็จการ (3) ผู้นำแบบพ่อพระ หรือนักบุญ (4) ผู้นำแบบประนีประนอม แบบที่สอง ผู้นำแบบให้ผลดี (Efficient Leader) มีอยู่ สี่แบบด้วยกันคือ (1) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (2) ผู้นำแบบเผด็จการที่มีศิลปะ (3) ผู้นำแบบนักพัฒนา (4) ผู้นำแบบนักบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มีประชากรในลักษณะหลากหลาย มีสถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนหลายลักษณะและมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน สถานศึกษาที่อยู่ในเขตเทศบาล และอำเภอเมือง มีลักษณะเป็นชุมชนเมือง แต่อำเภอศรีบุญเรืองและอำเภอโนนสัง นั้นเป็นสังคมแบบชุมชนเมืองกึ่งชนบท ซึ่งจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบไปด้วยประชากรครูมีความแตกต่างกันด้านความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตในด้านการครองชีพ ในสภาวะที่ครูมีความเป็นอยู่ในระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างสังคมชุมชนเมือง กับสังคมชุมชนกึ่งชนบท ซึ่งเรียกได้ว่ามีอำนาจแฝงของระบบสังคมปะปนอยู่ในระบบการบริหารงานนั้น ๆ และนั่นคือตัวกำหนดปัจจัยพื้นฐาน ของกลุ่มประชากรที่น่าสนใจ เพื่อเชื่อมโยงเกี่ยวพันในการศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความสัมพันธ์ในทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ สืบเนื่องจากเมื่อครั้งประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา) ผลการประเมินครั้งแรกในด้านผู้บริหาร ตามมาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับพอใช้ จุดที่ควรปรับปรุงคือ การพัฒนายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ และการประเมินครั้งที่สอง ในส่วนมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับพอใช้ คือดัชนีตัวบ่งชี้ที่ 10.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผลสรุปทั้ง 2 มาตรฐานในส่วนภาวะผู้นำในจุดที่ควรพัฒนาคือการนิเทศติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการของผู้เรียนให้ครบถ้วนถูกต้องสามารถนำมาใช้วางแผนพัฒนาผู้เรียนได้ทันที่ที่ต้องการ การบันทึกรายงานผลการประเมินการนำผลประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรและชุมชนให้เห็นความสำคัญและมีบทบาทที่ถูกต้องในการจัดการศึกษาที่ร่วมกัน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา. 2547 : 36) โรงเรียนควรพัฒนาเรื่องการนิเทศติดตามที่เป็นระบบ และจริงจัง เนื่องจากยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาในแต่ละปี แม้มีการการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทุกปี นอกจากนั้นโรงเรียนควรดำเนินการเรื่องประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรว่าหลังจากการใช้หลักสูตรในแต่ละปีการศึกษา และการใช้จนครบช่วงชั้นนั้นสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามตามจุดหมายของหลักสูตรได้หรือไม่ หรือพัฒนาผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใด และในขณะเดียวกันยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียนอย่างจริงจัง ถึงแม้โรงเรียนมีปัจจัยภายนอกที่ถือเป็นโอกาสในการพัฒนา แต่ในขณะเดียวกันนั้นยังคงมีปัจจัยบางประการที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา หรืออาจทำให้การขับเคลื่อนองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง คือการสร้างความศรัทธา หรือความพอใจของชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก 2-3 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนประสบปัญหาวิกฤติศรัทธาจากชุมชนไม่เชื่อมั่นในการบริหารของผู้บริหาร ปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งภายในโรงเรียนและจากชุมชน ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องพยายามสร้างศรัทธากลับคืนมา ซึ่งจะต้องใช้เวลาอาจทำให้การบริหารงานบางอย่างช้า ไม่ทันกาล (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ ทางการศึกษา. 2548 : 63)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูมีความสนใจ และต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหาร โดยการรวบรวมหาข้อสรุปที่เป็นผลมาจากความคิดเห็น และทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต1 ว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะใด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป ตามแนวความคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของเรดดิน (Reddin. 1970 : 205-234) 8 แบบ คือ ผู้นำแบบหนีงาน ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบนักบุญ ผู้นำแบบประนีประนอม ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำแบบเผด็จการที่มีศิลปะ ผู้นำแบบนักพัฒนา ผู้นำแบบนักบริหาร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ทั้งโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

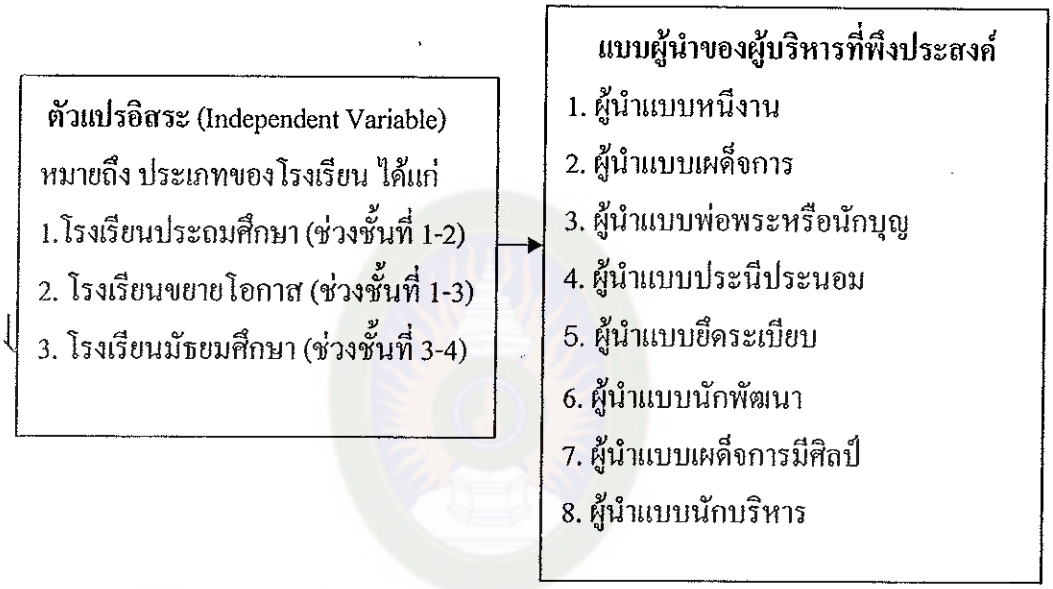
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะต่อแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของเรดดิน (Reddin. 1970 : 205-234) ดังนี้

ตัวแปร อิสระ (Independent Variable) **ตัวแปรตาม** (Dependent Variable)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต1 โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,459 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยโดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43)

2.2 จำแนกประชากรตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 เทียบสัดส่วนจำนวนตัวอย่างกับประชากรจำแนกประชากรตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.4 สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หมายถึง ประเภทของโรงเรียน ได้แก่

2.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1-2)

2.1.2 โรงเรียนขยายโอกาส (ช่วงชั้นที่ 1-3)

2.1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 3-4)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของเรดดิน (Reddin. 1970 : 205-234) จำนวน 8 แบบ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้นำแบบหนีงาน

2.2.2 ผู้นำแบบเผด็จการ

2.2.3 ผู้นำแบบนักบุญ

2.2.4 ผู้นำแบบประนีประนอม

2.2.5 ผู้นำแบบยึดระเบียบ

2.2.6 ผู้นำแบบนักพัฒนา

2.2.7 ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์

2.2.8 ผู้นำแบบนักบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2549-2550

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2549-2550

5. เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 หมายถึง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู อำเภอโนนสัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

6. แบบของผู้นำ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้ผู้อื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวที่ตนวาดฝัน คาดคะเนเองได้ หรือการใช้อิทธิพลเหนือกลุ่ม เหนือบุคคลอื่นเพื่อปฏิบัติการ ให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยคนอื่นเลื่อมใสศรัทธา เกิดความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือด้วยดี จำแนกออกเป็น

6.1 ผู้นำแบบหนีงาน หมายถึง ผู้นำที่มักเป็นผู้ขาดความรับผิดชอบในการงานทุกอย่าง ไม่ค่อยสนใจในงานของตนและของลูกน้อง ไม่มีสัมพันธภาพ หรือมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานคั่งค้างและทำให้งานอื่นที่เกี่ยวเนื่องด้วยหยุดชะงัก

6.2 ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำแบบสั่งงานทุกอย่าง ไม่ฟังเสียงลูกน้อง ลูกน้องจะคัดค้าน จะเห็นด้วยหรือไม่ ไม่สนใจผู้นำแบบนี้เขาว่ามุ่งแต่ความสำเร็จในงานแต่อย่างเดียว และขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

6.3 ผู้นำแบบพ่อพระหรือนักบุญ หมายถึง ผู้นำแบบนี้จะไม่กล้าดุลูกน้องเพราะกลัวลูกน้องจะโกรธ กลัวลูกน้องจะเสียใจ กลัวสัมพันธภาพระหว่างนายกับลูกน้องจะขาด จึงปล่อยให้ลูกน้องทำอะไรก็ได้ตามใจชอบ จะทำงานหรือไม่ทำงานก็ไม่ว่า มาทำงานสายสักกี่ชั่วโมงก็ไม่ว่า ผลงานจะมีหรือไม่มีไม่สำคัญ ขอให้ลูกน้องรักตนเป็นใช้ได้ หัวหน้าแบบนี้มุ่งถึงสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเหนือสิ่งอื่นใดทั้งสิ้น

6.4 ผู้นำแบบประนีประนอม หมายถึง ผู้นำแบบจะเอาทั้งงานและทั้ง น้ำใจคน แต่บางทีมักจะปรากฏอยู่เสมอ ๆ ว่า ถ้าจะเอางานจะต้องเสียน้ำใจ ถ้าจะให้ได้น้ำใจก็จะต้องเสียงาน หัวหน้าจำเป็นจะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งจะเอาทั้งสองอย่างไม่ได้ จำเป็นจะต้องตัดสินใจให้เด็ดขาดลงไปว่าจะเอาอย่างไหนแน่ หัวหน้างานแบบนี้มุ่งหวังทั้งผลงาน และสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงาน แต่ก็ไม่สามารถที่จะผสมผสานทั้งสองประการให้กลมกลืนกันได้ งานจึงไม่ค่อยได้ผล

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.5 ผู้นำแบบยึดระเบียบ หมายถึง ผู้นำที่ไม่สนใจกับสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน แต่สนใจการทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีความคิดว่าตน มีความสามารถ จะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ผู้นำนี้ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักพบเสมอในระบบราชการทั่วไป

6.6 ผู้นำแบบนักพัฒนา หมายถึง ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจคน สนใจที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน รู้จักมอบหมายงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม สุภาพนุ่มนวล ผู้ร่วมงานมักมีความเลื่อมใส ศรัทธาและไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6.7 ผู้นำแบบเผด็จการมีศิลป์ หมายถึง ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งงานเป็นหลัก มีศิลปะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความคิดของตน

6.8 ผู้นำแบบนักบริหาร หมายถึง ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดวางมาตรการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอาใจใส่และรับผิดชอบมีความคิดริเริ่ม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจเป็นธรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำเอาความรู้ด้านภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดทัศนะในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2. ข้อมูลจากผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT SAKONNAKHON UNIVERSITY