

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การนั้น จะต้องนำเอาทรัพยากรทางการบริหารได้แก่ คน เงิน และวัสดุมาดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทรัพยากรทางการบริหาร “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนย่อมมีเป้าหมายหรือความต้องการส่วนตัวของตนเองแตกต่างกันจะทำให้งานช้าช้อนและสิ้นเปลือง ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำที่จะต้องคอยเป็นผู้จัดระเบียบทรัพยากรและประสานกิจกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน การดำเนินการให้ได้ผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้นำในอันที่จะจัดกลุ่มคนเหล่านั้นร่วมกันทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด งานของผู้นำ ก็จะต้องมีความสามารถรวบรวมพลังของสมาชิกในหน่วยงาน ตั้งการ ชี้แนะ และออกคำสั่งในงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องรับผิดชอบในการโน้มน้าวสมาชิกในหน่วยงานได้ร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน (สุวิทย์ บุญช่วย, 2532: 128) ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การเป็นจุดรวมแห่งพลังของบุคคลในองค์กรในการดำเนินงาน เพราะความสำเร็จของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการควบคุมกำกับและเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น (ทองหล่อ เศษไทย, 2544 :1) ผู้นำต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์การ (กวี วงศ์พุดติ, 2539 :5 อ้างถึงใน นภคล สิงหศรี, 2548: 3) ที่จะนำคนไปในทิศทางใด และมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามคำสั่งและความต้องการของตนเองได้ก็จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถควบคุมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายนโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือความสามารถในการเป็นผู้นำ แต่ถ้าหากองค์กรใดที่ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีวิสัยทัศน์ องค์กรนั้นก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในลักษณะเป็นศูนย์รวมประสาท เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารและเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจขององค์การ โดยแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ กัน

เช่น บทบาทในเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทสารสนเทศและบทบาทตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้นำยังมีหน้าที่ที่สำคัญหลากหลาย ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามนโยบายและแบบแผน มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้บริหารที่จะทำให้เกิดผลผลิตก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544: 234) จะช่วยเพิ่มพูนพัฒนาผู้ร่วมงานให้ดีขึ้นเสริมสร้างองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้นำเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สำคัญ 2 อย่างคืองานและความสัมพันธ์กับบุคคลในค่านองงานผู้บริหารมีความจำเป็นต้องอาศัยความสามารถด้านเซาว์ปัญญาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาวางแผนและพัฒนางานเพื่อความสำเร็จตามมาตรฐานและคุณภาพของงานส่วนความสัมพันธ์กับบุคคลและสังคม ภาวะผู้นำด้านความมั่นคงทางอารมณ์และความยับยั้งชั่งใจบนพื้นฐานทางศีลธรรมที่ถูกต้องจึงงาม ซึ่งผู้บริหารสามารถเสริมสร้างพัฒนาและยึดถือปฏิบัติตนให้เป็นลักษณะนิสัยของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและถ้าหากปราศจากผู้นำองค์กรก็ไม่ต่างไปจากที่รวมของคนและเครื่องจักรที่มีความยุ่งเหยิงสับสนอันค่าหาอะไรมิได้ (อาคม วัตโรสง, 2547 :5)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันและของชาติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถภาพที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2548: บทคัดย่อ) 13 ประการ คือ สามารถสร้างศรัทธาให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหาร กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ ชื่อสัตย์โปร่งใส เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักประชาธิปไตย เป็นผู้สามารถอำนวยความสะดวก สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้นำควรเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงการติดต่อสื่อสารและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงานและเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544:บทคัดย่อ)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานของหน่วยงานที่เขาสังกัด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและมีอิทธิพลซึ่งสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรืออาจคิดเป้าประสงค์ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของหน่วยงานโดยทางหน่วยงานมุ่งหวังที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาบทบาทในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปจากเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นริเริ่มการรับผิดชอบต่อการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังมุ่งหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาของตนนั้นจะสามารถปฏิบัติตนให้เพื่อนร่วมงานทั้งหมดยอมรับนับถือในตำแหน่งหน้าที่ของเขาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการ (กิตติพันธ์ รุจิรกุล, 2529 :12)

ในแต่ละสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกัน บางคนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นแต่ประสิทธิภาพของงานเพียงอย่างเดียวในลักษณะที่เน้นความสำคัญของงานเป็นหลัก โดยกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการตามนโยบายและแบบแผน มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบมุ่งงานการบริหารในลักษณะนี้อาจมีผลให้ผู้ร่วมงานขาดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงานสกดกั้นความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานเนื่องจากต้องปฏิบัติตามกรอบระเบียบที่วางไว้ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจึงมีโอกาสผิดพลาดเนื่องจากแนวทางปฏิบัติถูกกำหนดจากผู้นำเพียงคนเดียวและอาจเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์, 2540: 135) โดยผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนใจความรู้สึกของบุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานศึกษาว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเอาแต่ใจอย่างเดียว และผู้บริหารสถานศึกษาบางคนบริหารงานตามสบายก็จะมี การแสดงพฤติกรรมการบริหารในลักษณะที่แสดงความเป็นมิตรมีการเคารพซึ่งกันและกันให้ความวางใจในการทำงานมีสัมพันธภาพ มีลักษณะเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ให้ความช่วยเหลือบุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาทุกกรณีโดยไม่สนใจประสิทธิภาพของการทำงานการบริหารงานในลักษณะนี้อาจทำให้หน่วยงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากขาดความควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในกรณีที่บุคลากรในสถานศึกษา ขาดความ

รับผิดชอบไม่เข้าใจบทบาทและสภาพของตนเองจะยากแก่การควบคุมและผู้เข้าร่วมงานอาจใช้สิทธิและเสรีภาพเกินขอบเขตได้

ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญทั้งในมิติมุ่งงานและมุ่งมิติสัมพันธ์ควบคู่กันไปในสัดส่วนที่เหมาะสม การบริหารจึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534: 7-8) เพราะการมีภาวะผู้นำสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้

จากเหตุผลดังกล่าวการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการ การบริหารที่เน้นการเป็นผู้นำอย่างเหมาะสมย่อมส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาามีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถ จะเห็นได้ว่าในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะได้งานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาของปัญหาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ในตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านเป็ยะ ตำบลดาโต๊ะ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในด้านพฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) และด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536:96-101) ภายใตกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผลการวิจัยมีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านความรู้ที่ได้รับ
 - 1.1 ทำให้ทราบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

1.2 ทำให้ทราบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีความต่างกันจำแนกตาม ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.2 ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในการทำหน้าที่สนับสนุนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมีขอบเขต ของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

งานวิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามแนวคิดของ เฮอร์เชย์ และ แบลนชาร์ด (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536:96-101) 2 ด้านคือ

1.1 ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior)

1.2 ด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประชากรเป็นครูในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 1,506 คน จาก 123 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 316 คน จาก 123 โรงเรียน ซึ่งได้ มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยของสูตรของ Yamané

(อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546:104)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกออกเป็น 3 ระดับ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.1.2 5 - 10 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 วุฒิการศึกษาของครูจำแนกเป็น 2 ระดับ

3.2.1.1 ปริญญาตรี

3.2.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด

3.1.3.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

3.1.3.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior)

2. พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. **พฤติกรรมภาวะผู้นำ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดบทบาทในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านมุ่งงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior)

2. **พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (Task-oriented Leader)** หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย และสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ โดยจะกำหนดทิศทางและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่าง

ชัดเจน จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure style)

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Relationship – oriented Leader)

หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ ความเชื่อใจ และความรับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีลักษณะเหมือนกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2553 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

7. ครู หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งสายการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1

8. การรับรู้ หมายถึง ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

9. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

9.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนต่ำกว่า 5 ปี

9.2 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน 5 - 10 ปี

9.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

10. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

10.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี

10.2 การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

11. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดลักษณะสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนที่อยู่ภายในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

11.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

11.2 สถานศึกษาขนาดกลาง ประกอบด้วย จำนวนนักเรียนตั้งแต่

121 - 300 คน

11.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วยจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus