

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ใช้กันทั่วโลก และจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้แสวงหาความรู้และการทำงานในระดับสากล เมื่อโลกปัจจุบันมีสภาพเป็นสังคมแห่งข่าวสาร ข้อมูลซึ่งไร้พรมแดน ด้วยอิทธิพลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่โยงโยงไปทั่วทั้งโลก ส่งผลให้การติดต่อสัมพันธ์กับนานาประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ ต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารกับนานาประเทศซึ่งต้องใช้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนานาชาติ การศึกษาจึงพึงมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งหากใครมีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดีโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ควบคู่กับภูมิปัญญาไทย จะทำให้เป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงและรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ทันถ่วงที

จะเห็นได้ว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายต่างก็พยายามพัฒนาให้เหมาะสมให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังที่เห็นได้จากความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตรและวิธีการ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติ ล้วนเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงความพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนจึงนับได้ว่าเป็นแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิภาพของผู้เรียนในด้านภาษาอังกฤษ แสดงถึงความพยายามของรัฐและเอกชนในการสร้างมิติใหม่ของการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของคนให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตต่อไป

โครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนในโรงเรียนเอกชนริเริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2538 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ให้นักเรียนมีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับสากล สามารถดำรงตนอยู่กับวัฒนธรรมไทยและสามารถที่จะศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ

ตลอดจนวิธีการจนทำให้ปัจจุบันมีโรงเรียนที่เห็นความสำคัญและมีความพร้อมเข้าร่วมโครงการ ทั้งของภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิด คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ วก 1065/2544 เรื่อง ให้ใช้นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ภายใต้การบริหารจัดการของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไป อย่างมีคุณภาพ มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แต่ละระดับและเป็นไปตามนโยบายของรัฐ

โรงเรียนจัดเป็นองค์การรูปนัยประเภทหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการประชาชน และ จะหากำไรมิได้ ทุกๆองค์การย่อมจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์การให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และการรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในองค์การ เป็นปัจจัยในการอยู่รอดขององค์การ ยิ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าใด ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น (อรุณ รักธรรม, 2527)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใน การกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงคงอยู่และเจริญก้าวหน้า การกิจดังกล่าวต้องอาศัยทั้ง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ สมรรถภาพในการนำและการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมในสภาพการณ์นั้นๆ ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพของ องค์การด้วย (Hoy and Miskel, 1982 อ้างถึงใน กาญจนา จันทรไทย, 2539)

ในการบริหารงาน ผู้บริหารซึ่งมีฐานะและบทบาทในการเป็นผู้นำองค์การหรือหน่วยงาน จะต้องทำหน้าที่เป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการประสานบทบาทขององค์การและบทบาทของ บุคลากรในองค์การให้อยู่ในดุลยภาพที่ดี อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การขึ้นแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทั้งนี้บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นตัว กำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานนั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนั้น ไม่เป็นแต่เพียงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลธรรมดาเท่านั้นแต่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้แทนขององค์การ คือ ผู้บังคับบัญชา

และผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องระมัดระวังอย่างมากและต้องเลือกกลวิธีในการบริหารที่ทำให้บรรยากาศองค์การเป็นไปในทางที่ดี เพราะถ้าหากผิดพลาดขึ้นแล้วการดำเนินงานขององค์การอาจมีปัญหาได้

บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะว่าบรรยากาศบางอย่างทำให้เกิดผลที่ดีกว่า ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงานของพวกเขาได้ และความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจของเขาได้ (สมยศ นาวิกาน, 2525)

องค์การใดมีบรรยากาศเป็นที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การไม่เป็นที่น่าพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่ และขาดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้แล้ว งานบริหารจะดำเนินไปได้ไม่ราบรื่นนัก บรรยากาศองค์การที่น่าพอใจจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานได้ ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสร้างเสริมสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานโดยรวมให้เกิดขึ้นได้ (กาญจนา ไทยธรรม, 2539)

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นมาได้ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การ ต้องรู้จักดำเนินบทบาทหรือมีพฤติกรรมอย่างเหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ดังจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่น่าพอใจ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Bobbitt และคณะ อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2523) ซึ่งสอดคล้องกับ Likert ที่มีความเชื่อว่า องค์การที่บริหารงานด้วยระบบบริหารใด ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การตามระบบบริหารนั้น และมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาจากบรรยากาศหนึ่งไปสู่บรรยากาศหนึ่งที่ดีกว่าได้ โดยการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหาร

สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยปัจจัยทั้ง 7 ด้าน สามารถอธิบายบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุดและเมื่อคัดเลือกเฉพาะ ตัวแปรสำคัญ พบว่า ปัจจัยสำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบสังคม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โครงสร้างองค์การและการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งสภาพ

บรรยากาศขององค์การอาจเป็นสิ่งที่มีมองเห็นได้ยาก และเป็นเพียงสภาพแวดล้อมที่ทุกๆ ไปรอบตัวงานและคนผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำงานแล้ว ก็ต้องยอมรับว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ทำงานได้มากที่สุดทีเดียว (ชงชัย สันติวงษ์, 2541)

สุทธิพงษ์ ยงค์มด (2543) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนด้วยการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลและตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนมีทั้งหมด 12 ด้าน โดยหนึ่งในปัจจัยทั้ง 12 ด้านนั้น มีปัจจัยด้านหนึ่งเป็นด้านของบรรยากาศองค์การ และรายการที่ส่งผลมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับจาร์ส นองมาก (2531) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเป็นปัจจัยด้านของบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดีนั้นจะมีการจัดการที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อความสำเร็จด้านวิชาการของนักเรียน ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อุทิศตนเองเพื่อการสอน นักเรียนมีโอกาสเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางเป้าหมายเพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน

เนื่องจากผู้วิจัยได้คำนึงถึงความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งมักจะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศองค์การและส่งผลต่อเนื่องไปยังการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ ดังนั้นในเรื่องของพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศองค์การก็น่าที่จะมีความแตกต่างจากโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปกติ และจากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การในบริบทของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนนั้นยังไม่มีปรากฏ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน" ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน

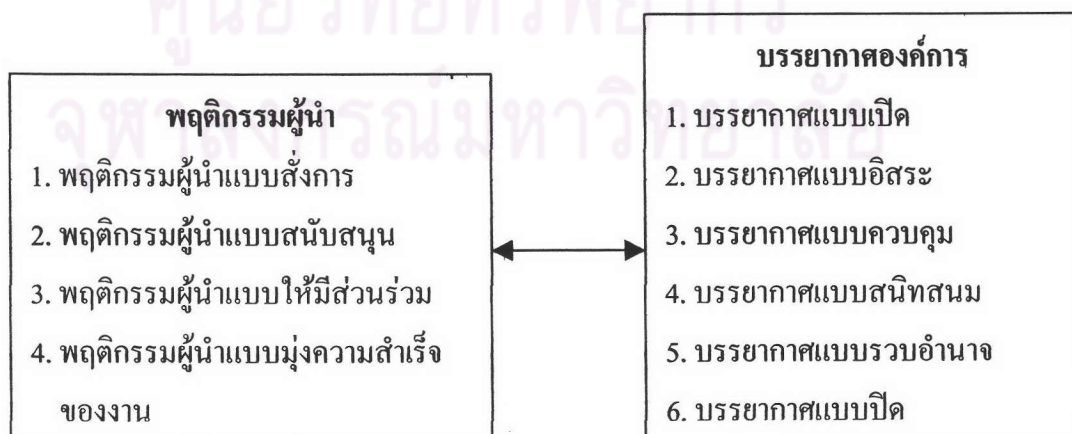
สมมุติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 47 โรงเรียน

2. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ House (1971) ซึ่งแบ่งรูปแบบพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอนตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบปิด โดยกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหาร หมายถึง ครูใหญ่ในโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนที่รับผิดชอบ

แบบพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ ตามทฤษฎีของ House (1971) ซึ่งแบ่งรูปแบบพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง การใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน การแจ้งความคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ การบอกถึงวิธีการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ตลอดจนการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การเข้าถึงได้ง่าย การเอาใจใส่ในสวัสดิการและความปลอดภัย ตลอดจนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมในการทำงานและสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดี การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และการให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หมายถึง การปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ การขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การสร้างมาตรฐานการทำงานที่สูง การแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานที่มีมาตรฐานการทำงานที่สูง

บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนเดียวกัน

แบบบรรยากาศองค์การ หมายถึง แบบบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ ตามกรอบแนวคิดของ Halpin and Croft (1963) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 แบบ คือ แบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบปิด

บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารกับครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ไม่นั่นผลงานมากนัก แต่ผู้บริหารใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน จูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับบัญชา ตรวจสอบอย่างใกล้ชิดและ

ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูมีความพึงพอใจและร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมาก มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีขวัญสูง ภูมและระเบียบต่าง ๆ สามารถยึดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จึงทำให้ครูมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีขวัญสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน โดยผู้บริหารจะวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกและเกื้อกูลให้กับครูแต่ไม่ค่อยควบคุมตรวจตรา เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความสามารถของงาน ไม่เน้นผลงาน

บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญและมักจะทำตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ มีการควบคุมตรวจตราใกล้ชิดจนครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย ครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือจึงน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อได้ผลงานออกมาดี จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจและมีขวัญสูง

บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ฉันมิตรกันเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารละเลยต่อการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่มุ่งเน้นผลงาน ไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ บริหารงานโรงเรียนเหมือนเป็นครอบครัวหนึ่ง ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูเสมอใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่เกิดอุปสรรคในการทำงาน ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ผู้บริหารจะรวบงานไว้ทำเองเป็นส่วนใหญ่ วางตารางปฏิบัติงานกับทั้งพยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ครูกับผู้บริหารห่างเหินกันมาก และครูรู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงมีน้อย ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ครูจึงรู้สึกว่าตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันมิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูจึงอยู่ในระดับต่ำ

บรรยากาศแบบปิด หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการและความพอใจของครู บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควบคุมตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิดมุ่งเน้นผลงานสูง ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ครูรู้สึกว่าผู้บริหารห่างเหินจากครูมาก ทำให้

ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจึงทำให้ขวัญของครูตกต่ำ ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นผู้นำที่จะเอื้อในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน โดยมีผู้บริหารจำนวน 47 คน ใช้เป็นประชากรโดยไม่สุ่มตัวอย่าง และครูจำนวน 4,449 คน จากโรงเรียนจำนวน 47 โรงเรียน รวมเป็นประชากร จำนวน 4,496 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 4,449 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของ Yamane (1973) ที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 367 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 414 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ใช้เครื่องมือวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของ Halpin (1966) ได้แก่ Organizational Climate Description Questionnaire หรือ OCDQ จากการแปลและเรียบเรียงของ ชำรงค์ศักดิ์ เจริญสุข ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร โรงเรียนทางไปรษณีย์และขอให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์

4. วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าที (t-test) แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 47 โรงเรียน

4.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าที (t-test)

4.3 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ใช้วิธีหาคะแนนที่และคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การจากค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 47 โรงเรียน

4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนทั้ง 8 มิติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

4.5 การหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยการหาค่าไค-สแควร์ (Chisquare)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอรายงานการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้
บทที่ 1 เป็นการเสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบบรรยากาศองค์การและแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก