

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน เพื่อยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เน้นการปฏิรูปการศึกษาทั้งโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทรัพยากรและการลงทุน โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องปฏิบัติตามนโยบายโดยตรงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ มีมาตรฐานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีสำคัญมากต่อการบริหารจัดการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีสมรรถภาพในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อจะบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน ต้องเปลี่ยนบทบาทให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาองค์กร และบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถบริหารทรัพยากร คน เงิน วัสดุและการบริหารจัดการ(4 M) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งจะมากน้อยเพียงใดผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังที่ นลินี สรพรหม (2548, หน้า 23) กล่าวว่า “การเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การและพนักงานหัวใจสำคัญขององค์การคือตัวบุคลากรที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ” ฉะนั้นผู้บริหารต้องเน้นคน กลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานให้สมดุลกัน ซึ่งถ้าสามารถบริหารปัจจัยทั้ง 3 ส่วนให้สมดุลกัน ถือว่าเป็นแม่แบบการบริหารที่สร้างศักยภาพและความสามารถในการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความแข็งแกร่งเพื่อรองรับเหตุวิกฤติในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้สอดคล้องกับ เกษม วัฒนชัย(2546 ,หน้า 2) ที่กล่าวว่า “ผู้บริหารมีความสำคัญมากเพราะเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดและระบบบริหาร ซึ่งหมายถึงการนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ประเทศชาติต้องการ” นอกจากนี้ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 1-2) ยังมีความเห็นว่า การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร โรงเรียนใน

การบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น การใช้ทรัพยากรการบริหารงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด การใช้เทคนิคในการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกองค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารต้องรู้ว่าจะใช้วิธีการบริหารอย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของภรณ์ อนันต์นารี(2545,หน้า 130) พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างบรรยากาศการบริหารโดยมุ่งเน้นผลงาน(Performance Management) และที่ปรากฏในทุกองค์กร ทุกหน่วยงานจะเห็นว่าผลงานของคนในองค์กรไม่เท่ากัน อาจมีทั้งผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน ปานกลาง หรือ ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้การบริหารโรงเรียนแต่ละแห่งมีคุณภาพที่ไม่เท่ากัน มีความเหลื่อมล้ำกัน ทั้งด้านขนาดและคุณภาพ (วิจิตรศรีสอาน, 2549, หน้า 10) จึงจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา เพราะโรงเรียนบางแห่งมีคุณภาพในการจัดการศึกษาสูง มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ แต่โรงเรียนบางแห่งการบริหารจัดการยังไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำนวนนักเรียนน้อยลงทุกปี จนบางแห่งต้องยุบรวมนักเรียนต้องไปเรียนร่วมกับโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ สถานศึกษาบางแห่งได้รับการร้องเรียนจากชุมชนที่ไม่พอใจในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นปัญหาอุปสรรคอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษา ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาของไทย ซึ่งจากการแข่งขันในระดับนานาชาติพบว่า ไทยในอยู่ในอันดับที่ 48 ใน 60 ประเทศ เนื่องจากการศึกษามีผลในการพัฒนาคนที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาด้านอื่น จึงควรต้องเร่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลและวางแผนกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจากรายงานการประชุมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ สรุปคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)รอบแรก(2544 - 2548) การศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนในสังกัด 32,731 โรงเรียน อยู่ในระดับปรับปรุงจำนวน 481 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.80 อยู่ในระดับพอใช้ 16,925 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.76 และอยู่ในระดับคุณภาพดีจำนวน 9421

โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 35.43 มีโรงเรียนที่ได้ผลประเมินดี ในทุกมาตรฐานการชี้วัดจำนวน 701 โรงเรียน โรงเรียนที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ซึ่งมีอยู่ 11,720 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 35.81 โรงเรียนขนาดเล็กนี้มีปัญหาสำคัญร่วมกันคือมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากขาดความพร้อมด้านปัจจัย มีครูไม่ครบชั้นเรียน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และอาคารเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องวางแผนนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเร่งด่วน จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้แบ่งประเภทโรงเรียนขนาดเล็กเป็น 5 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 เป็นโรงเรียนมีความพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อเป็นแกนนำในกลุ่มโรงเรียนหรือศูนย์วิชาการ(มีความพร้อมด้านบุคลากร หรือ วัสดุอุปกรณ์) กลุ่มที่ 2 มีความพร้อมในระดับที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะของโรงเรียน(แต่ไม่สามารถเป็นแกนนำหรือเป็นศูนย์วิชาการได้) กลุ่มที่ 3 ไม่มีความพร้อมด้านบุคลากร ขาดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ แต่ไม่สามารถยุบเลิก) กลุ่มที่ 4 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรยุบเลิก กลุ่มที่ 5 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่พิเศษ(ทุรกันดาร, เสี่ยงภัย, ชายแดน, เกาะ ฯลฯ) ที่ยุบเลิกไม่ได้ ซึ่งต้องพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเป็นการเฉพาะ

นอกจากนี้ยังมีเด็กไทยที่ไม่จบประถมศึกษา หรือที่จบมัธยมศึกษา ก็ไม่สามารถทำงานหรือศึกษาต่อได้ ระดับอุดมศึกษาก็มีปัญหา จบออกมาแล้วก็ไม่มีการทำงาน ทั้งที่แรงงานต่างๆ โดยเฉพาะแรงงานฝีมือขาดแคลนมหาศาล แสดงถึงระบบการศึกษาไทยล้มเหลว ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นทั้งความยากจน ความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ช่องว่างระหว่างคนรวยคนจน คลอดจน คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม ล้วนแต่มุ่งชี้ไปที่คุณภาพของการศึกษา ที่ทุกคนต้องร่วมกันผลักดันให้เด็กไทยมีคุณภาพ วิกฤตการศึกษาทั้งหมดอยู่ที่การบริหารจัดการใช้คนมาก เงินมากแต่ผลผลิตออกมาไม่ได้ผล แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แต่ที่กล่าวมาาก็ไม่ได้หมายความว่า การบริหารจัดการของทุกโรงเรียนคือคุณภาพไปหมด มีโรงเรียนหลายๆ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการผ่านการประเมินมาตรฐานได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนแกนนำ โรงเรียนดีเด่น โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนพระราชทาน ซึ่งโรงเรียนอื่นๆ สามารถใช้เป็นแบบอย่างได้ และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจำนวน 15 โรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ รอบ 2 ได้แก่ โรงเรียนบ้านโนนจันทิก จังหวัดขอนแก่น โรงเรียนบ้านเจ็ดเนิน จังหวัดชลบุรี โรงเรียนบ้านหนองม่วง จังหวัดชัยภูมิ โรงเรียนบ้านจิวป่าไผ่ และโรงเรียนบ้านไร่ จังหวัดเชียงราย โรงเรียนบ้านก้อ จังหวัดน่าน

โรงเรียนวัดกระทุ่มแพ้ว จังหวัดปราจีนบุรี โรงเรียนบ้านท่ามะนาว จังหวัดลพบุรี โรงเรียนบ้านหนองสามพรานและโรงเรียนบ้านหนองบัวจังหวัดกาญจนบุรี โรงเรียนบ้านหางสูง โรงเรียนบ้านทุ่งหก โรงเรียนบ้านป่าไคร้ จังหวัดลำปาง โรงเรียนวัดฝาง จังหวัดชัยนาท โรงเรียนบ้านมะเลาะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีงบประมาณและ บุคลากรพอเพียง ความสามัคคีของคนในองค์กร ความเสียสละของบุคลากร ความศรัทธาต่อผู้บริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ พฤติกรรมการบริหาร และสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาผลงานวิจัยของประทีน วิเศษสุวรรณ(2545) ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี (2548) พบว่าปัจจัยการบริหาร ได้แก่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ส่วนประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านสังคมและสภาพการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) จันทธานี สงวนนาม(2533, หน้า 149) พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์และเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545, หน้า 53) พบว่า บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ(2544, หน้า 47) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ยังพบว่า การสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับนักการศึกษา ทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน อเมนู เทคา (Amenu – Tekaa, 1988, p. 1626-A) พบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้นมาจากประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มานพ ทับเงิน (2546) พบว่า "ความผูกพันต่อองค์การ" มีความสัมพันธ์ทั้งการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2546, หน้า 223) สไตน์ (Stine, 1999) พบว่า โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าทางสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน

ดังนั้นเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปทั้งในสังคมและชุมชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก

นำไปปรับใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีคำถามในการวิจัยดังนี้

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษา ดังนี้

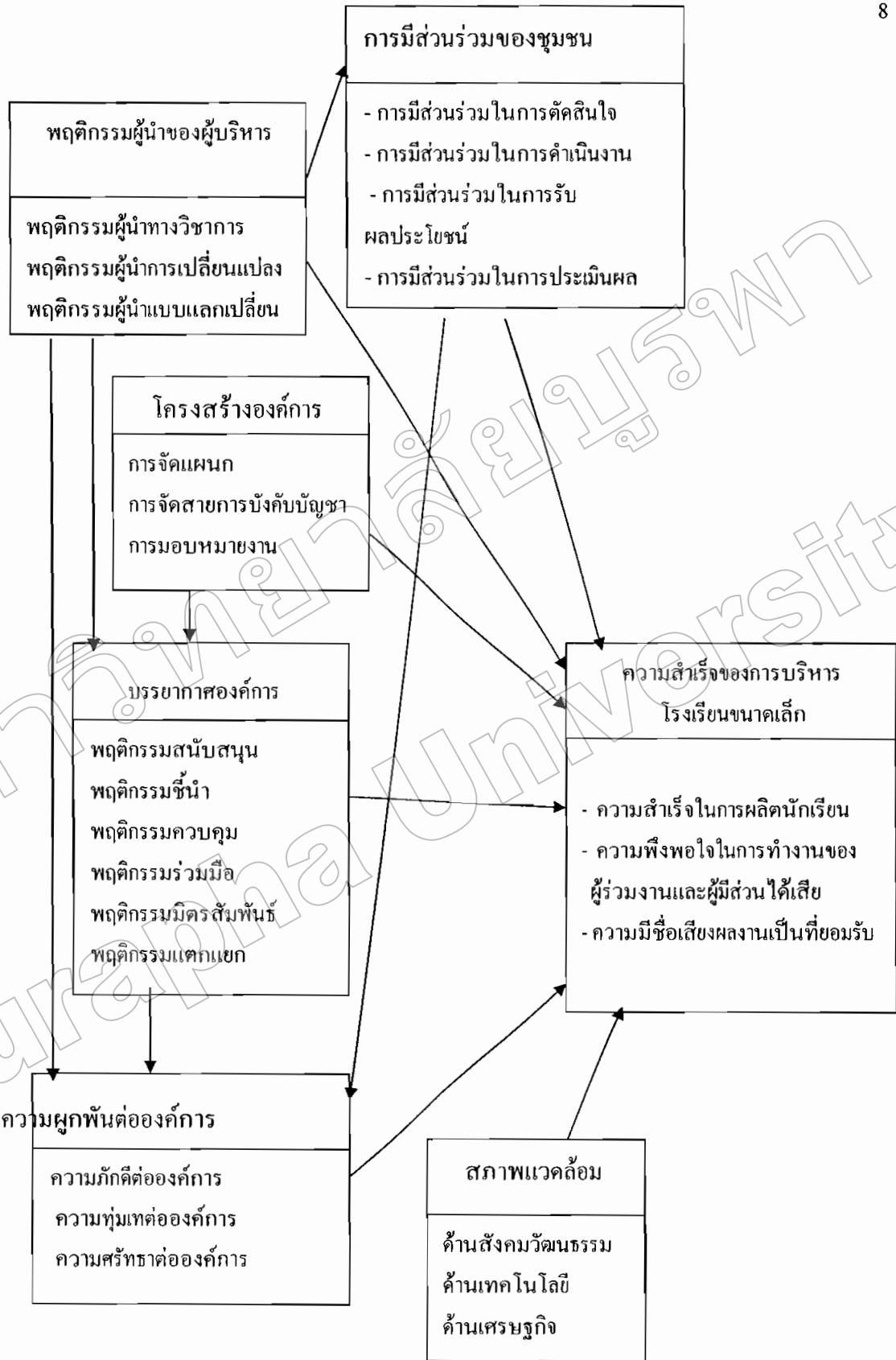
ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน ได้ศึกษาแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp.288) เกร็น วาร์นีย์ (Grenn H. Vamey) มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) คาเมรอน (Cameron, 1978, p. 614) และออรุง จันทวานิช (2547) ที่กล่าวถึงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสรุปได้ว่าสามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย และความสำเร็จของผลงานเป็นที่ยอมรับ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ ได้นำแนวคิดของ เบส (Bass, 1985) ที่แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 แบบคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน บุรณาการกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู และงานวิจัยของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอำนาจในการ

พยากรณ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์และบูรณาการแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว โดยศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ 3 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ได้สังเคราะห์แนวคิดของโรบินส์, สตีเฟน พี. และเคาล์เตอร์ มารี (Robbins, S. P. 1993.) และของ ดาฟท์ (Daft, 1998, p. 202) โดยสรุปว่า ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดแผนก การจัดสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงาน ซึ่ง ประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้ศึกษา พบว่า โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลโดยรวมและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ และสุพิศ ประสพศิลป์ (2540) พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้ศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิดของโรบินส์, สตีเฟน พี. และเคาล์เตอร์ มารี (1993) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) และธงชัย สันติวงษ์ (2532) โดยศึกษาจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับประเสริฐศักดิ์ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การใช้เทคโนโลยีส่งอิทธิพลโดยรวมและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้ศึกษาจากแนวคิดของเชดิด และคณะ (Shadid et al., 1982, pp.107-122) บูรณาการกับแนวคิดของ อะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White, 1982, p. 18) ที่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้ศึกษาจากแนวคิดของ เมาว์เคย์, พอร์เตอร์ และสตีร์ (Mowday, Potter & Steer, 1982) ที่ให้ความเห็นว่า ผู้มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงลักษณะ 3 ประการคือความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ และ ความภักดีต่อองค์การ ซึ่ง ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ และศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความภักดีต่อองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ และ ความศรัทธาต่อองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้ศึกษาแนวคิดและ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 189) ที่ว่า บรรยากาศโรงเรียนเกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม และพฤติกรรมครุ 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก ซึ่งงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวิ (2545) พบว่า บรรยากาศ

ของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศิริพร นาคสุวรรณ (2548)พบว่าบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้ได้องค์ประกอบ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้นำ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ ปรากฏในภาพที่ 1

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

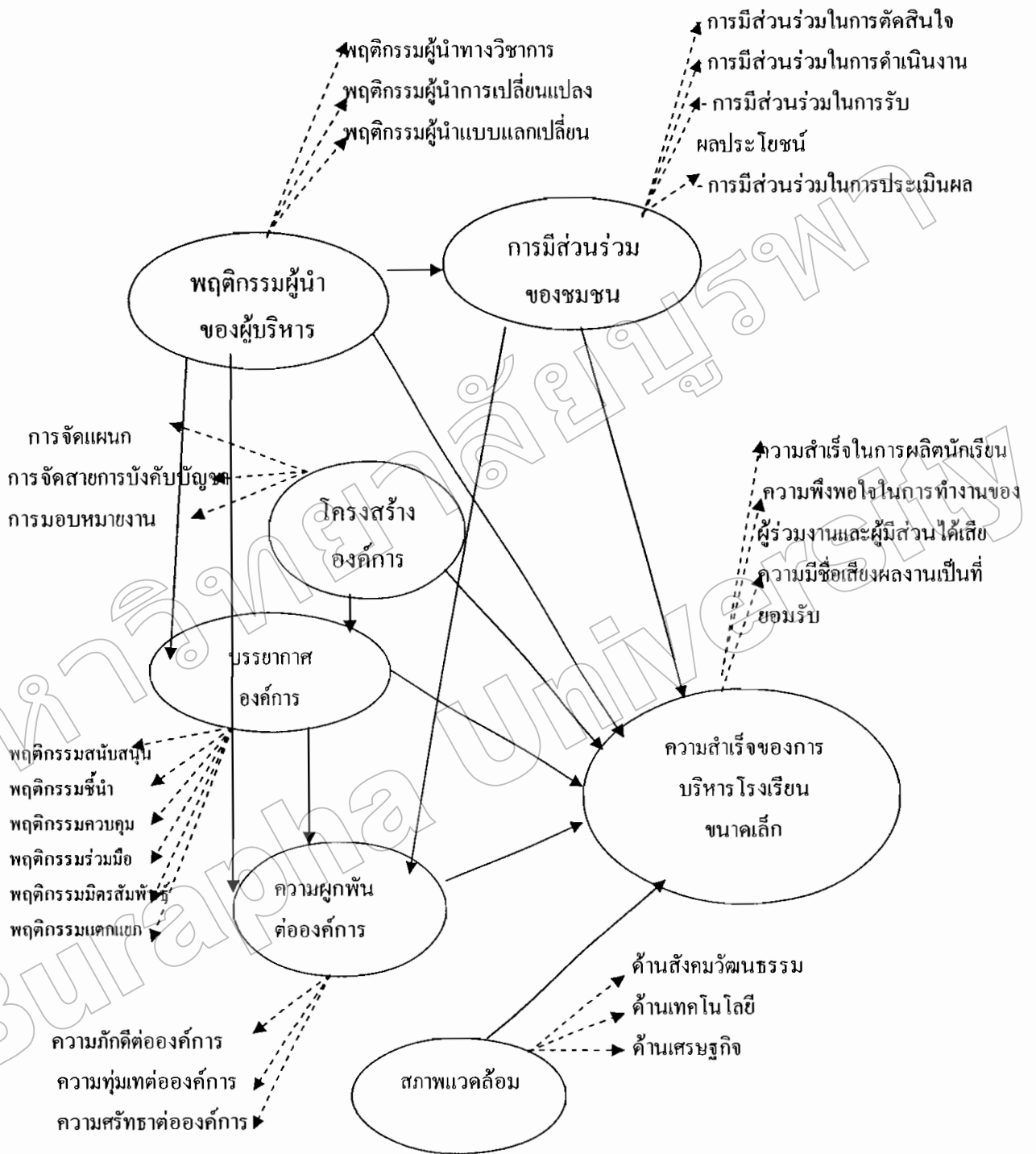


ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบความคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 2

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับแก่สังคมและชุมชน ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย มีดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทำให้ทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ทำให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการ การจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่น ได้ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยความสำเร็จขององค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 701 โรงเรียน รวมประชากร 10,515 คน

2.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 150 โรงเรียน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 600 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

3.1.1.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3.1.2. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.2.1 การจัดหน่วย/แผนก

3.1.2.2 สายการบังคับบัญชา

3.1.2.3 การมอบหมายงาน

3.1.3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.3.1 สภาพแวดล้อมด้านสังคม

3.1.3.2 สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี

3.1.3.3 สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ

3.1.4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

4 ตัวแปร ได้แก่

3.1.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.1.4.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.1.4.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

3.1.4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.1.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.5 .1 ความภักดีต่อองค์การ

3.1.5.2 ความทุ่มเทต่อองค์กร

3.1.5.3 ความศรัทธาต่อองค์กร

3.1.6. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

6 ตัวแปรได้แก่

3.1.6.1 พฤติกรรมสนับสนุน

3.1.6.2 พฤติกรรมชี้นำ

3.1.6.3 พฤติกรรมควบคุม

3.1.6.4 พฤติกรรมร่วมมือ

3.1.6.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์

3.1.6.6 พฤติกรรมแตกแยก

3.2 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วยตัวแปรสังเกต

ได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1 ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย

3.2.3 ความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสำเร็จของการบริหาร หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กไปใช้แล้วทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย และความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ

1.1 ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ชนะการแข่งขัน เรียนต่อ ประกอบอาชีพได้ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนรวมที่ดี ของ ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา และการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน

1.3 ความมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับ หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่ดำเนินการจัดการศึกษาจนบรรลุผลสำเร็จ ผลงานที่เกิดจากการบริหารหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สามารถชนะการแข่งขันหรือได้รับคัดเลือกเป็น โรงเรียนต้นแบบ ได้รับรางวัลพระราชทาน หรือ เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงผลงานเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

1.3.1 โรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา

1.3.2 โรงเรียนต้นแบบ หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ปรากฏเป็นรูปธรรมในหลายด้าน มีความชัดเจนและ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับโรงเรียนอื่นได้

1.3.3 โรงเรียนพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพและในการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการในบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อนำไปใช้แล้วทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ และ บรรยากาศองค์การ

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ(Academic Leader Behavior) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิควิธีต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การวางแผน การนิเทศ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือ พัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

3.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders Behavior) หมายถึง ลักษณะที่ผู้นำ นำวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่างๆ ได้ ทำให้ผู้ตามเชื่อถ้อยกย่อง ยอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน จูงใจให้สนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นโดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการคือ

3.2.1 ความมีเสน่ห์หา(Charisma) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทที่เข้มแข็ง กล้าเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเป็นธรรมชาติ ตลอดจนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวใจที่เหมาะสมและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้และเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมนั้น

3.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงความคาดหวัง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จ

3.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง หรือคิดค้นสิ่งใหม่ให้บรรลุผลในการทำงาน

3.2.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำการพัฒนาและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชารายบุคคลตามความต้องการและความสามารถ

3.3. พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leader Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามคือผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามที่เหมาะสมประกอบด้วย

3.3.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา จูงใจการทำงานโดยให้รางวัลตอบแทนในความพยายามในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจทำโดยสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ให้รางวัลหรือเกียรติยศ ให้การยอมรับในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

3.3.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะเกิดปัญหาหรือความผิดพลาดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไขแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

3.3.2.1 ภาวะผู้นำแบบข้อยกเว้นเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด เมื่อมีความผิดพลาดก็เข้าไปแก้ไขทันที

3.3.2.2.ภาวะผู้นำแบบข้อยกเว้นเชิงรับ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่วางเฉย

ไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปด้วยดี คือ ใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ปล่อยตามสภาพเดิม ถ้าวิธีการแบบเก่ายังใช้ได้อยู่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีปัญหาในลักษณะคล้ายการจับผิด การตำหนิ ลงโทษ ทำให้มีผลกระทบต่อจิตใจผู้ได้บังคับบัญชา

4. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดสัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยให้การบังคับบัญชา และการควบคุมการทำงานเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การจัดหน่วย/แผนก การจัดสายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน

4.1 การจัดแผนก หมายถึง การจัดแบ่งงาน กลุ่มงาน และความรับผิดชอบ ให้เป็นส่วน เพื่อแบ่งแยกงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฝ่ายงานนั้น ๆ

4.2 การจัดสายการบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณากำหนด หรือ แสดงสายการบังคับบัญชา จากผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด เพื่อชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

4.3 การมอบหมายงาน หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรในโรงเรียนตามหน้าที่ ตามภาระงาน จนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

5. สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงานและดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยสภาพแวดล้อมได้แก่ด้านสังคม (Social Factors) ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors)

5.1 ด้านสังคม หมายถึง การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ที่มีผลต่อการศึกษา การให้บริการแก่ผู้ปกครอง ผู้มาใช้บริการ นักเรียน ได้อย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ โรงเรียนมีทำเลที่ตั้งปลอดภัยอยู่ในชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน

5.2 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนซึ่งได้แก่รายได้เฉลี่ย จำนวนนักเรียนและผู้ปกครอง งบประมาณของผู้ปกครองที่โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากรนำมาสนับสนุนการเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาได้

5.3 ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยี ระบบการสื่อสาร ระบบ e-Learning ระบบ LAN , Internet ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้อำนวยความสะดวก บริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้กับนักเรียน ผู้ปกครองหรือ บุคคลภายนอกทำให้ค้นหาข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว มีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบัน โดยใช้คอมพิวเตอร์และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

6.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

6.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการจัดการศึกษา การร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน ร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือการดำเนินงานของโรงเรียน

6.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง ลักษณะของการในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน ที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นผลทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนาบัตรและประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่ช่วยเหลือ ทำประโยชน์หรือบริจาคทรัพย์สิน งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของ โรงเรียน

6.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ให้มีคุณภาพมากขึ้น

7. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความรู้สึกเกี่ยวพัน เกี่ยวข้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความจงรักภักดี กับองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

7.1 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

7.2 ความทุ่มเทต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

7.3 ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

8. บรรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมชี้แนะ พฤติกรรมควบคุม พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมแตกแยก

8.1 พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำติชมแก่คณะครูผู้สอนอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน สนับสนุนการปฏิบัติงานของคนในองค์การ โดยการอบรมพัฒนาศึกษาคูงานให้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐาน

8.2 พฤติกรรมชี้แนะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดูตามการปฏิบัติงานของคณะครูผู้สอนอย่างใกล้ชิดและยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรม

8.3 พฤติกรรมควบคุม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบภาระหน้าที่ให้คณะครูผู้สอนมากเกินไป ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน

8.4 พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูผู้สอนในโรงเรียนมีการช่วยเหลือกัน ให้การสนับสนุน ขอมรับในความสามารถทางวิชาการ อุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของตน มีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมีมิชชันและกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จ

8.5 พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่มย่อย มีการพบปะกันและ โรงเรียนมีกิจกรรมให้คณะครูได้ทำร่วมกันอยู่เสมอ

8.6 พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียนมีการพบปะกันน้อย มีการแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ การมีพฤติกรรมปกปิดแทนที่จะร่วมกันทำงานอย่างเปิดเผย

9. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

13. ตัวแปรแฝง(Unobserved variables) หมายถึง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับเชิงสมมติฐานที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ศึกษาได้จากตัวแปรที่สังเกตได้แทนและประมาณค่าได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงมาวิเคราะห์หาค่าประกอบโดยใช้สัญลักษณ์วงกลมหรือวงรี

14. ตัวแปรสังเกต(Observed variables) หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดได้โดยตรง เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง โดยใช้สัญลักษณ์รูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส หรือสี่เหลี่ยมผืนผ้า

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University