

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ทั้งทางด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองในยุค โลกาภิวัตน์ หรือ ที่เรียกว่ายุค ไร้พรมแดน ข่าวดารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทย และการพัฒนาการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาคน หรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อันเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งสังคมทุกวันนี้และ ในอนาคต เป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้ และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด และตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3)

ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สถานศึกษาจะมีบทบาทและภารกิจใหม่หลายประการ จึงต้องพร้อมกับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยจัดการศึกษาด้านแนวปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยปรับปรุง การศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การจัดการศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษาจึงเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีความสำคัญทางการศึกษาส่วนที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน โดยตรง และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาตามสาระในหมวด4 หมวด5 และหมวด 6 ซึ่งว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา การบริหารการจัดการศึกษา และมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ภาระงาน

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษากลายเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 141) ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาต้อง เปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบ เป็น Systemic Change เป็นการรื้อและปรับปรุงครั้งใหญ่ ได้แก่ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และวิชาชีพ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 17) สถานศึกษาที่ดี มีคุณภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และกุญแจสำคัญที่ไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่ดี และมีคุณภาพนั้น ต้องมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (Sergiovanni, 1991, p. 76) สถานศึกษาเป็นองค์กรชนิดหนึ่งของสังคม เป็นสิ่งที่สังคมสร้างหรือกำหนดให้มีขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่ตอบสนอง ความต้องการของสังคม ในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ สถานศึกษามีบทบาทโดยตรงในด้านการพัฒนามนุษย์ คือมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาให้เยาวชน หรือพัฒนาคนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2538, หน้า 18-19)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคการบริหาร สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร ดังที่ โรบบินส์ (Robbins, 1978, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานใด ๆ ในองค์กร ความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ กระบวนการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครู ได้นั้น ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ดังนั้น ในกระบวนการจัดการศึกษาที่ดีของผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญในการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ นักบริหารหรือผู้นำทุกคน สามารถแสดงออกซึ่งภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้มากมายเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ไม่เท่าเทียมกัน ความสำเร็จที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของนักบริหารหรือผู้นำแต่ละคน สังเกตได้จากความร่วมมือ ความเต็มใจ ที่ผู้นำผู้นั้นได้รับจากผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะในการบริหารของนักบริหารจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองในการเป็นผู้นำ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 67) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจของเฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon) ซึ่งเขามีความเห็นว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารองค์การ ผู้บริหารจะใช้อำนาจหน้าที่ต่อพนักงาน และพนักงานจะยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ก็ต่อเมื่อพนักงานยอมรับในพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร ถ้าการใช้อำนาจอยู่เหนือขอบเขต (Zone of Acceptance) การไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะตามมา การบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การในการที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตาม การบริหารจึงเป็นศิลปะ

ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ (Administration is the Art of Getting Things Done) ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารนั้นมีใช้ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ ตรงเป้าหมายขององค์การตามที่ผู้บริหาร ได้ตัดสินใจเลือกแล้ว (จันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 57-58)

องค์การที่มีผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำสูง ผลงานที่ได้รับก็จะสูงตามไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นั่นคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์นั่นเอง (Hellriegel & Slocum, 1976, p. 310) ซึ่งสอดคล้องกับบาร์นาร์ด ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้บริหารสามารถวัดได้จากความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Bernard, 1972) ซึ่งแนวคิดของเขาสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีกับระบบการบริหารในปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งมีการเปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน การพิจารณาว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประการที่สอง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประการที่สาม ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และประการที่สี่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการบริหารเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีพฤติกรรมการบริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ในทัศนะของนักทฤษฎี เช่น ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 197-211) มีความเห็นว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหรือตัดสินใจนั้น เป็นบรรยากาศที่จะนำผลสัมฤทธิ์มาสู่หน่วยงาน เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแรงจูงใจในหน่วยงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนสภาพการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อกันในหน่วยงาน รวมถึงสภาพของกระบวนการวินิจัยสั่งการ และสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการของผู้บริหาร แม้แต่ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงาน หรือลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมของผู้บริหารก็ตาม ล้วนเป็นองค์ประกอบทางการบริหารในหน่วยงาน เช่นเดียวกับอาร์กิริส (Argyris, 1964 อ้างถึงใน จันทราณี, 2545, หน้า 69) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กร

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหาร คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุญเจริญ, 2546) ดังนั้นระบบของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารคือหลักสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การดำเนินงานของ

สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในระดับสถานศึกษาว่า ภายใต้งบของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานศึกษาควรดำเนินการไปในทิศทางใด เช่นเดียวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ซึ่งแม้ว่าจะทราบและเข้าใจประเด็นเหล่านี้ดี แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ผู้บริหารมักประสบปัญหา และข้อจำกัดจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอง ที่ใช้อำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้นักlagen ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต่ำลง และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพของผู้เรียนที่ปรากฏ อยู่ในระดับไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการทดสอบแห่งชาติ (National Test) ซึ่งมีคะแนนค่อนข้างต่ำในทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2547) เพื่อให้ผลการทดสอบแห่งชาติ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากตัวแปรพฤติกรรม การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำมาปรับพฤติกรรม การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำพฤติกรรมการบริหาร มาเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว และผู้เกี่ยวข้องนำมาใช้กำหนดนโยบายวางแผนการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ สถานศึกษา

คำถามในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ซึ่งมีคำถามในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่
4. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน หรือไม่
5. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

6. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน
5. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกัน
6. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
7. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีความสัมพันธ์กัน
8. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้

กรอบความคิดในการวิจัย

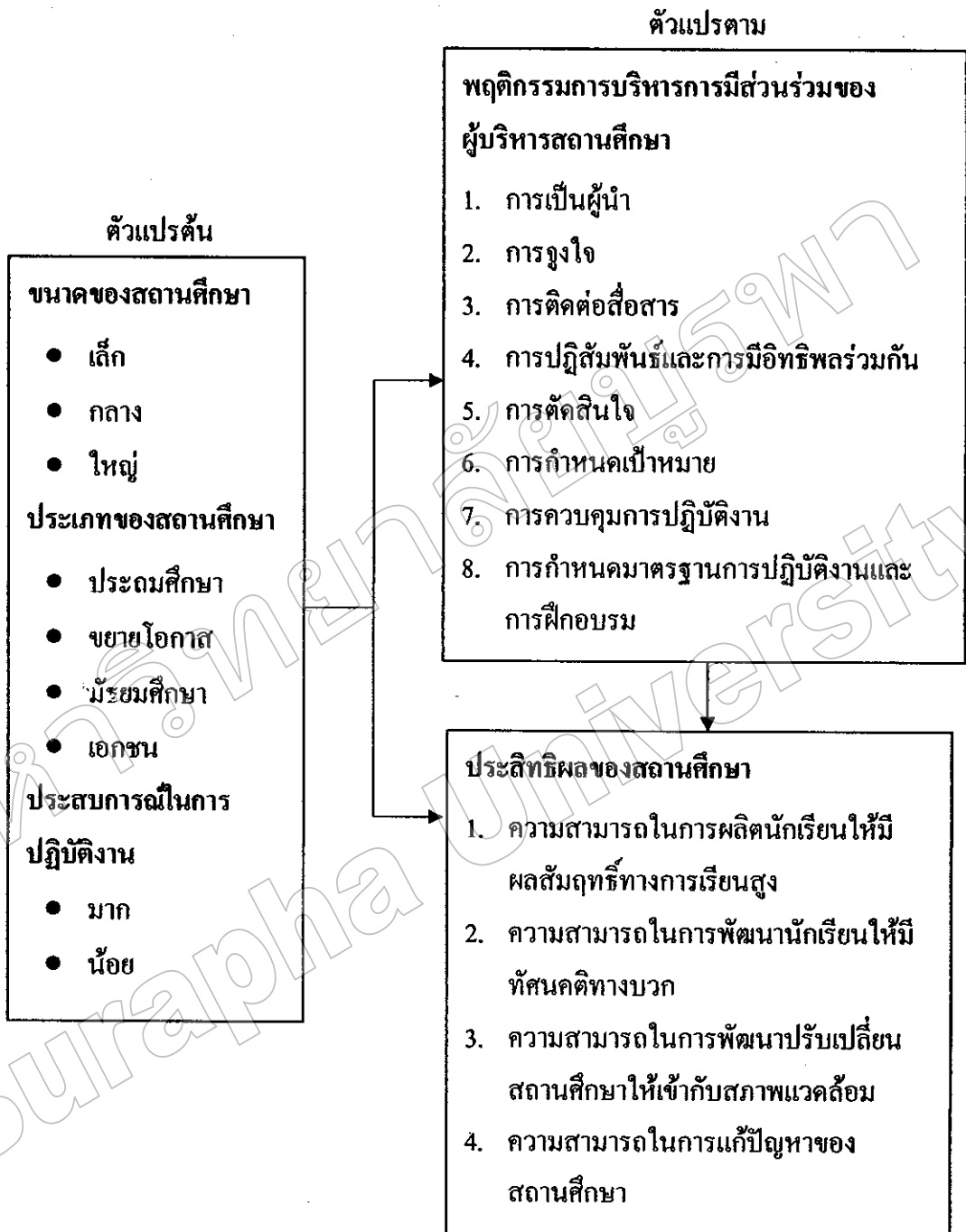
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยยึดกรอบความคิดหลัก ดังนี้

1. กรอบความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 196-211) ว่าพฤติกรรมการบริหารเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2. กรอบความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้พัฒนาแนวคิดของ มอท (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลผลิตที่เกิดจากปัจจัยการบริหาร ซึ่งปัจจัยผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ (Steer, 1977, p. 46) ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อผนวกเข้ากับตัวแปรต้นที่ศึกษา สามารถสรุปมาใช้กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีพฤติกรรมการบริหารของลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับระบบบริหาร 4 ระบบ (System 4) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุม การปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม กับศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยได้พัฒนาแนวคิดของ มอท (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่กล่าวว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2547 จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 558 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1,188 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2,508 คน รวมทั้งสิ้น 4,254 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 47 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 98 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 207 คน รวมทั้งสิ้น 352 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

3.1.1.1 ขนาดเล็ก

3.1.1.2 ขนาดกลาง

3.1.1.3 ขนาดใหญ่

3.1.2 ประเภทของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

3.1.2.1 ประถมศึกษา

3.1.2.2 ขยายโอกาส

3.1.2.3 มัธยมศึกษา

3.1.2.4 เอกชน

3.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1.3.1 ประสิทธิภาพมาก

3.1.3.2 ประสิทธิภาพน้อย

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.2.1 พฤติกรรมบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 การเป็นผู้นำ

3.2.1.2 การจูงใจ

3.2.1.3 การติดต่อสื่อสาร

3.2.1.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

3.2.1.5 การตัดสินใจ

3.2.1.6 การกำหนดเป้าหมาย

3.2.1.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน

3.2.1.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก

3.2.2.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อม

3.2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือวิธีการที่ผู้บริหารนำมาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นบทบาททางพฤติกรรมการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมในวางแผน กำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจวัด โดยใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้พฤติกรรมการบริหารที่มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากครูผู้สอนในสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

1.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงแสดงออกหรือสมควรได้รับจากผู้อื่น

1.2 การจูงใจ หมายถึง ปังจยหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก เพื่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนประสงค์ รวมถึงบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ และทัศนคติของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีต่อกันและต่อสถานศึกษาของตน

1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

1.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง ท่าทีของพฤติกรรม วิธีการ และความรู้สึกลบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีต่อกัน รวมถึงความร่วมมือ การตระหนักในบทบาท และคุณค่าแห่งตนที่บุคคลพึงมีต่อกัน และต่อสถานศึกษา

1.5 การตัดสินใจ หมายถึง วิธีการตัดสินใจซึ่งผู้บริหารเลือกใช้ และเกิดผลสะท้อนกลับในด้านการจูงใจ ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย อันเป็นผลเนื่องมาจากการตัดสินใจนั้น ๆ

1.6 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ในอันที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานต่าง ๆ

1.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกห่วงใย ต่อผลการปฏิบัติงานตามระดับความต้องการในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การเลือกใช้วิธีการในการติดตามผลการตัดสินใจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเกิดกลุ่มบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุน และต่อต้านเป้าหมายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ระดับของความต้องการในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูเข้ารับการพัฒนาความสามารถ และการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานของครู ซึ่งผู้บริหารพึงมีต่อครูอย่างเด่นชัด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาซึ่งครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานอยู่ในวิจัยนี้ ได้จำแนกขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 121-300 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

4. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับต่าง ๆ ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

4.1 ประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.2 ขยายโอกาส หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

4.3 มัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

4.4 เอกชน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีเอกชนเป็นผู้ดำเนินการในการบริหารสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลายแห่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์

6.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี

6.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 12 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลสถานศึกษาให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว ทั้งเขต 1 และเขต 2