

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ ระดับกระทรวง จนถึงหน่วยงานระดับจังหวัดและสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทำและกล้าตัดสินใจ ตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจึงจะสามารถทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) (แก้ไข พ.ศ. 2545) ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ดังนั้นนักบริหารการศึกษา จึงต้องเป็นผู้มีหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่างซึ่งบุคคลในทีมงานอาจจะไม่มีหรือมีน้อยนั่นคือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และศิลป์ในการบริหารงานโดยเฉพาะภาวะผู้นำ (ถวิล อรัญเวศ, 2546, หน้า 15) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้

ตามสภาพที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาการ และเทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้ภาระงานของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี บุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547) มาตรา 38 ข (2) คือ บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522, หน้า 61) เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงาน พฤติกรรมทางการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเป็นอันมาก ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษามีพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีแล้ว การบริหารย่อมได้รับความร่วมมือจากคณะครู อาจารย์ในสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญมาก เพราะว่าผู้นำเป็นผู้ทำให้เกิดผลโดยตรงต่อผู้ตามหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมทั้งหลายของผู้ตามนั่นเอง (ภิญโญ สาร, 2519, หน้า 172)

ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์และต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารต้องรู้ว่าหน่วยงานควรจะพัฒนาไปสู่จุดใดในอนาคต แล้วสามารถผลักดันให้หน่วยงานไปสู่จุดที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน นั่นคือความสำเร็จที่เป็นความหวังของการพัฒนางานการศึกษาในทุก ๆ ด้าน (บัญชา อึ้งสกุล, 2542,

หน้า 31) พฤติกรรมการบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมี พฤติกรรมการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ในทัศนะของนักทฤษฎี ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 197-211) มีความเห็นว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหรือตัดสินใจ นั้นเป็นบรรยากาศที่จะนำความสัมฤทธิ์ผลมาสู่หน่วยงาน เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแรงจูงใจในหน่วยงาน การบริหารความขัดแย้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่งานของหน่วยงาน ตลอดจนจริยธรรมในการบริหารงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมของผู้บริหารก็ตาม ล้วนเป็นองค์ประกอบทางการบริหารในหน่วยงาน พฤติกรรมของผู้นำ มีความสำคัญและอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (ชาลี มณีศรี, 2538, หน้า 148) กล่าวว่า การเป็นผู้นำประกอบด้วยศาสตร์และศิลป์ ในส่วนที่เป็นศาสตร์คือ การเรียนรู้ หลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่เป็นศิลป์คือ การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำได้อย่าง เหมาะสม จนเกิดทักษะหรือความชำนาญขึ้นดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องก่อให้เกิดการได้มาซึ่ง ความร่วมมือจากบุคคลากรทุกฝ่าย นั่นคือคุณภาพของการบริหารโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความพยายามในการดำเนินบทบาทตามหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกัน เป็นสำคัญ

การดำเนินงานการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) (แก้ไข พ.ศ. 2545) จำเป็นต้อง มีการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, บทนำ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการตื่นตัว ทางการศึกษา อย่างกว้างขวาง พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย หน่วยงานทุกระดับรวมถึงบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันในสังคมอื่น ต่างให้ความสนใจ ติดตามความเคลื่อนไหวของการปฏิรูปการศึกษาทั้งสิ้น กระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 1) ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย โดยเฉพาะด้านโครงสร้าง มีสำนักงาน หน่วยงานหลัก ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการรวม กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ไพฑูรย์ จัยสิน, 2546, หน้า 4) มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546, 2546) และการนำ

นโยบายจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษา 175 เขตทั่วประเทศ เพื่อส่งการไปยังสถานศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ บริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา จากการปฏิรูปการศึกษาคังกล่าว การปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติ มีกฎ ระเบียบ การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 9) ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร การวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ การวางแผน ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเทคนิคการติดตามผลงาน การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถานศึกษา เหล่านี้ผู้บริหารต้องพยายามดึงเอาความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ให้มากที่สุด โดยให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมี อันจะส่งผลถึงการมีภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ดำเนินงานบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษา ตามกลยุทธ์และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แต่การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษายังคงมีงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสอดคล้องกับการบริหารราชการ ตาม 2 ยุทธศาสตร์ 3 กลยุทธ์ 9 จุดเน้น และ 30 ตัวชี้วัด ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี, 2547 ก, หน้า 2) จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ด้านบริหารจัดการ มีจุดแข็งคือ โรงเรียนมีเอกภาพในการบริหารงานเนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ชุมชนมีโอกาสมิมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารสถานศึกษาและมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบการบริหารหน่วยงาน สิ่งที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรคในการบริหารจัดการคือ โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์ประสานงานให้ชุมชนรับทราบ และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศยังขาดประสิทธิภาพ ไม่นำผลการประเมินในอดีตที่ผ่านมาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ขาดการทำวิจัยและไม่นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ ระบบต่าง ๆ ยังมีขั้นตอนยุ่งยากไม่คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ด้านสังคมและวัฒนธรรมคือ สภาพครอบครัวแตกแยก สังคมขาดคุณธรรม มีส่วนร่วมการปกครองน้อย ขาดการไปศึกษาจากแหล่งเทคโนโลยี

ทั้ง ๆ ที่มีมาก สิ่งแวดล้อมถูกทำลายจากแหล่งอุตสาหกรรม ขาดการตรวจสอบภาคประชาชน ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วัฒนธรรมที่ดีงาม ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเร็วเกินไป การแพร่หลายของเกมสื่อกอมพิวเตอร์ทำให้เด็กสนใจมากกว่าการเรียน ด้านเศรษฐกิจ ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจของคนในภาคอุตสาหกรรมกับภาคการเกษตร สถานศึกษาสอนวิชาสามัญ มากกว่าด้านอาชีพที่เสริมรายได้ ด้านการเมืองและกฎหมาย กฎหมายเป็นอุปสรรคในการปกครองนักเรียน แนวปฏิบัติในการจ้างครูอัตราจ้างไม่เหมาะสม อิทธิพลทางการเมืองที่มีต่อสถานศึกษา การลาออกจากราชการก่อนกำหนดมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี (2547 ก, หน้า 11-19) จากปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีดังกล่าว ผู้ที่แสดงบทบาทและหน้าที่ในการแก้ปัญหาในฐานะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องแสดง บทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ มุ่งมั่นและร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ถ้าผู้บริหาร แสดงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย

ดังนั้นคุณลักษณะกับผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและขนาด ของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปราจีนบุรี

4. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์

คำถามในการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่
3. ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีอยู่ในระดับใด
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่
5. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์กันหรือไม่
6. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีได้หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4. ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรีมีความสัมพันธ์กัน

6. คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรีได้

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยช่วยให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรี ได้ทราบคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา และผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา และสามารถวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม การมุ่งใจในการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรี จำนวนครู 3,303 คน ประจำปีการศึกษา 2548

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ของสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราชินบุรี จำนวนครู 430 คน ประจำปีการศึกษา 2548 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

3.1.1 ประสบการณ์ ในการทำงานทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

3.1.2.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

3.1.2.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 121-300 คน

3.1.2.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1.1 จริยธรรมในการบริหาร

3.2.1.2 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.3 การมุ่งใจในการทำงาน

3.2.1.4 การบริหารความขัดแย้ง

3.2.2 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

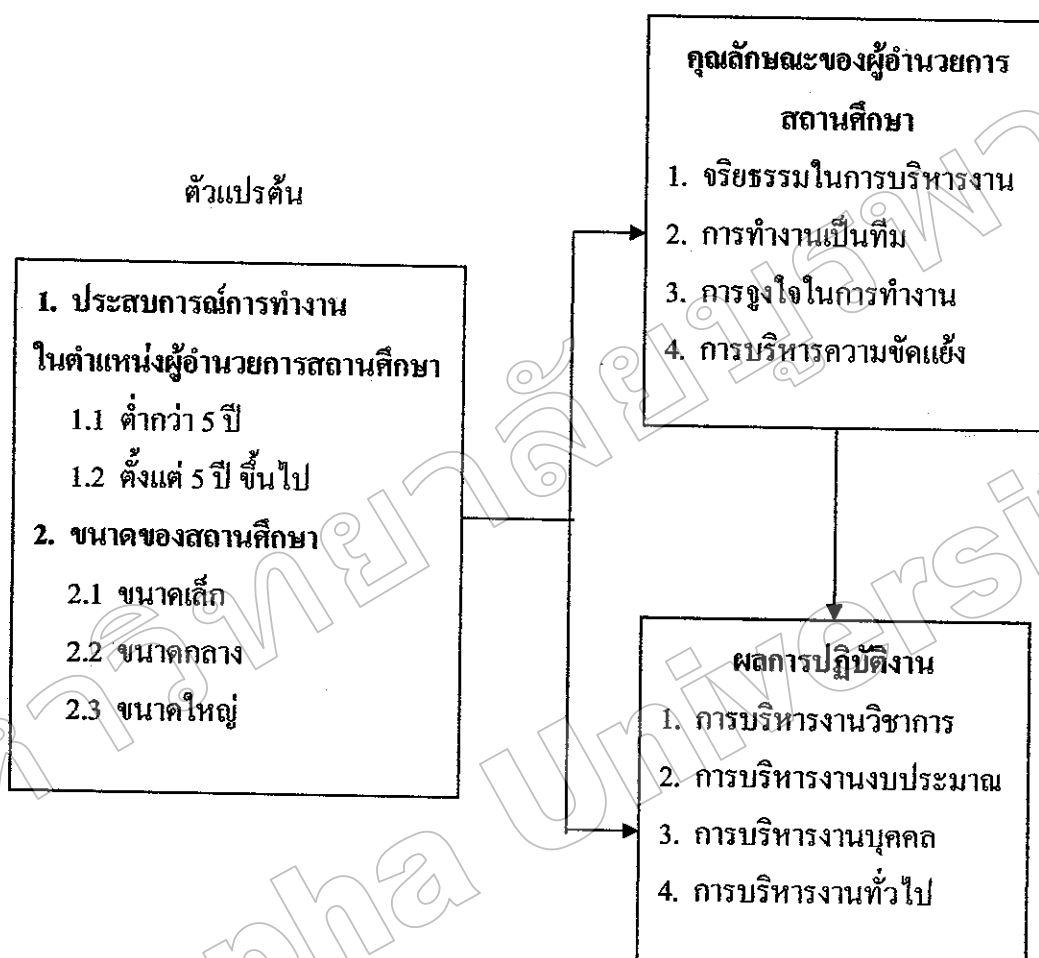
3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยนี้ พัฒนามาจากการสังเคราะห์แนวความคิดทางการบริหาร การศึกษา กล่าวคือ จริยธรรม เป็นการกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดีงาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม ตามแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ (2521, หน้า 3; Good, 1964, p. 314; Piaget, 1960, p. 1) การทำงานเป็นทีม เป็นการส่งเสริมกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน มาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามความหมายของ ประทีป แดงเทียน และพรณี กาญจนะวสิต (2533, หน้า 53; Woodcock & Francis, 1981, p. 3; Edgar, 1982, p. 199) การมุ่งใจในการทำงาน เป็นการสร้างความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีรายได้ในการครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคม ได้อย่างปกติสุข ตามแนวคิดของ เฟรนช์ (French, 1964, p. 28; วิญญู อังคนารักษ์, 2517, หน้า 11 อ้างถึงใน ประทีป แดงเทียน และพรณี กาญจนะวสิต, 2533) ความขัดแย้งในองค์กร

เป็นการบริหารความขัดแย้งในองค์การให้องค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามแนวคิดของ Follett (1980 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2524, หน้า 38) และในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางตั้งคระหว่างมนุษย์ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจดีต่อกัน (พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ, 2531, หน้า 402) มนุษย์สัมพันธ์หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้บุคคลร่วมกันทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (Davis, 1981, p. 5) มนุษย์สัมพันธ์หมายถึง การทำให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือการประสานงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (Flippo, 1966, p. 15) คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มี ส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพงานและคุณค่าขององค์การจะสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ซึ่ง ฟิเตอร์, คีลเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer & Linda, 1976, p. 36) ได้ทำการวิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีกับผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จขององค์การ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำของตัวบุคคล
2. คุณลักษณะของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่มีอยู่ในตัวผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปรากฏให้เห็นเป็นประจำ ประเมินได้จากการวัดความคิดเห็นของครูใน 4 ด้าน คือ
 - 2.1 จริยธรรมในการบริหารงาน หมายถึง ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดีงาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่น และสังคมรวมไปถึงการประพฤติปฏิบัติที่ดี ซื่อสัตย์ อ่อนน้อม เป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้ร่วมงาน ดูแลผลประโยชน์ทางราชการ ใช้หลักระเบียบกฎหมายเป็นมาตรฐานปราศจากอคติ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จริงใจมุ่งมั่นทำงานตรงต่อเวลา มีสมณะ เป็นที่รักของคนทั่วไป

2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการบริหารกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน มาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การมีทีมงาน แผนงานการประเมินผล การมอบหมายโดยมีสายงาน มีปฏิทินการทำงาน วิพากษ์วิจารณ์การทำงานได้ การยกย่องชมเชยเมื่อสำเร็จ ประชุมปรึกษาหารือ สรุปผลทบทวนงานร่วมกันและประชาสัมพันธ์ขยายผลทีมงาน

2.3 การจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสร้างความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลของงาน

2.4 การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง ความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการบริหารในสภาพที่ไม่สอดคล้องกัน ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคคลกับความคาดหวัง การแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ความถูกต้อง มีการประนีประนอม เมตตา กรุณา การรับฟังประเด็นปัญหา ข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผย ยึดเป้าหมายของส่วนรวม มีความยุติธรรมไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน เสนอสิ่งที่ไม่กระทบต่อใครคนใดคนหนึ่ง เน้นในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ติดตามแก้ปัญหาจนลุล่วงไปได้ ด้วยดี

3. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
4 งาน คือ

3.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การนิเทศกำกับดูแล การวัดและประเมินผล และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง งานการเงิน การจัดการใช้จ่าย การบัญชี การทำงานงบประมาณ การระดมทรัพยากรและทุน การพัสดุและสินทรัพย์ งานนี้สนับสนุนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูง

3.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การจัดหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการ จัดระบบบริหารพัฒนาองค์กร ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับชุมชน องค์กร บริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือตามที่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกาศใช้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในการทำงาน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

6. ขนาดของสถานศึกษา ตามความหมายของผู้วิจัย หมายถึง จำนวนนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2548

6.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 121-300 คน

6.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

7. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กระทรวงศึกษาธิการ

8. ความสัมพันธ์ หมายถึง มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและกับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกัน