

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"...การศึกษาเป็นเครื่องอันสำคัญในการพัฒนา ความรู้ความคิด ความประพฤติทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็น พลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วย พลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำได้โดยสะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว..." พระราชดำรัส เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาไทยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 (กรมวิชาการ, 2534) ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาของไทยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมต้องหันมาทบทวนจัดการศึกษากันใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศอย่างแท้จริง (กรมสามัญศึกษา, 2542, หน้า 1)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รุดหน้า ทำให้พลเมือง โลกรวมทั้งประเทศไทย ก้าวตามวิทยาการใหม่ ๆ ไปอย่างไม่หยุดยั้ง แต่หากพิจารณากันอย่างถ่องแท้แล้ว สังคมไทยรับมาเพียงแค่เปลือกนอกของเทคโนโลยี โดยไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม โดยเฉพาะไม่ได้สร้างระบบการศึกษาที่เหมาะสม ก่อให้เกิดผลกระทบให้เด็กไทยยุคปัจจุบัน กลายเป็นเด็กไทยพันธุ์ใหม่ที่ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา ด้วยเหตุที่ว่าสังคมไทยยังไม่ใช้สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งการเรียนรู้ในความหมายของสังคมไทย เป็นเพียงแต่การศึกษาในระบบ โรงเรียนเท่านั้น ปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่พบเห็นอยู่ในปัจจุบันจึงยิ่งทับถมมากขึ้นทุกขณะ และนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น เนื่องจากไม่ได้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างสังคม ดังนั้น เพื่อที่จะให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็ง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความคิดใหม่ทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สังคมไทยเป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในขณะเดียวกัน ต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้เด็กรู้เท่าทันสภาพแวดล้อมรอบข้าง และเติบโตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพป้อนสู่สังคมไทย อีกกรณีหนึ่งอาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วของโลก จึงส่งผลให้แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ประชาชน การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีล้วนมีอิทธิพลอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 1) ในการพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพในระยะต่อไปนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างสภาพการณ์ที่เอื้อต่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยเน้นหลักการพัฒนาโดยประชาชนด้วยระบบการบริหารและการจัดการที่ดี ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเกี่ยวข้องกับชุมชนในท้องถิ่น การสนับสนุนให้สังคมทุกส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3)

การบริหารและการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาเดิมแล้วแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 74) มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยกำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญที่สุดในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30) การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะสามารถนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล ตลอดทั้งนํารับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ซีระ รุญเจริญ, 2546,

หน้า 1) การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิเช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ และการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า (Steers, 1977, p. 46) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 20 ระบุว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ระบุตัวบ่งชี้คือ

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สมเดช สีแสง, 2546, หน้า 417) ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่า ความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ประสิทธิภาพหรือ ประสิทธิภาพล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์การทั้งสิ้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2539, หน้า 10) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้วย (กาญจนา ตระกูลบางคำ, 2538)

ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษารวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาด้วย (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548) เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยในยุคที่ต้องพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาด สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ยินดีร่วมปฏิบัติตามมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 1) สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ชูใจให้ผู้อื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเลิศหรือผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด (ประเวศ ะสี, 2540, หน้า 47-48)

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบผลสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549, หน้า 44) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ เป็นผู้ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ

สถานศึกษาในทุกขั้นตอน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 408) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารบริหารได้นั้น ตามแนวคิดของคูบริน (DuBrin, 1998, p. 355) กล่าวว่าผู้บริหารระดับผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ 4) การมีความคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งจะส่งให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลโรงเรียนได้สูงยิ่งขึ้น (กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 6)

การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์การนั้น (ประยงค์ ชูรักษา, 2550, หน้า 3) หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อองค์การแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีวิจัยหลายเรื่องต่างชี้ว่าประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนี้เป็นไปได้อย่างมากว่าจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การหรือโรงเรียนนั้นมีสมาชิกหรือครูที่พึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับงานและปรารถนาที่จะทำงานหรือเป็นครูต่อไปในอนาคต (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2549, หน้า 4) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 155) ที่กล่าวว่าความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้อยากทำงานและส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ผู้ที่เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ต้องการทำงานในองค์การนั้นโดยไม่ย้ายออกไป และในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เจมส์ (James, 1990, p. 132 อ้างถึงใน อุบล สุวรรณศรี, 2549, หน้า 2) ก็พบว่า คนเราสามารถทำงานได้โดยที่ไม่ถูกไล่ออกจากงานด้วยการใช้ความสามารถที่มีอยู่เพียง 20-30 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น และการวิจัยของเขายังสามารถแสดงให้เห็นว่าคนงานเหล่านั้นสามารถใช้ความสามารถที่อยู่ได้ถึง 80-90 เปอร์เซ็นต์ ถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง

การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความหมายของข่าวสาร ข้อมูลโดยการใช้สัญลักษณ์ (Kolb, Rubin & Osland, 1991) ดังนั้น การสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการสื่อสารทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้สึก ข้อเท็จจริง และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปสู่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน (พรธรรมาย ทรัพย์ะประภา, 2535) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิเกล (Hoy & Miskel, 2008) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง

การปฏิบัติงานของบุคคลอย่างน้อยที่สุดสองคนที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้บริหารโรงเรียนมิได้สื่อสารกับตัวเองตามลำพัง แต่ต้องสื่อสารกับนักเรียน ครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนในชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกคน ฉะนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียนก็จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะมีมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้แบบการสื่อสารที่เหมาะสมและต้องอาศัยระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เพราะผลของการสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลโรงเรียนโดยตรง

ประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรนั้นก็ล้มละลายไป (Barnard, 1968) ในประเด็นการพิจารณาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพหรือมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ในยุคเริ่มต้นของการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมีหลายรูปแบบตามความเชื่อและแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคนในบรรดาแนวคิดทั้งหลายนั้น แนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะครอบคลุมตัวบ่งชี้หลายตัว โดยมอทท์ (Mott, 1972) ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนควรพิจารณาถึงองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จังหวัดยโสธร เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอมหาชนะชัย อำเภอคำเขื่อนแก้ว อำเภอก้อวัง อำเภอเลิงนกทา อำเภอกุดชุม อำเภอป่าดัว อำเภอทรายมูล และอำเภอไทยเจริญ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 552,714 คน เป็นชาย 277,538 คน เป็นหญิง 275,176 คน รวม 78 ตำบล 862 หมู่บ้าน จากข้อมูลเชิงประจักษ์สภาพ การจัดการศึกษาของจังหวัดยโสธรมีผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออกเป็นจำนวนมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) จึงถือได้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร ทั้งเขต 1 และเขต 2 ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด และต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำของโรงเรียนในเรื่องของ ภาวะผู้นำ การจูงใจในงาน และการสื่อสารในองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สภาพปัญหา แนวความคิด ทฤษฎีบริหาร ดังกล่าว ประกอบกับผลงานวิจัยที่สำคัญๆ ที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร วางแผน การพัฒนาโรงเรียน และพัฒนา ผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่ได้มาตรฐาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอารีพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลโรงเรียนจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร นักการศึกษาทั่วไป สถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร นำเอาพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนมาปรับพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายโสธร นำเอาพฤติกรรมการบริหารมาเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรืออบรมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

คำถามการวิจัย

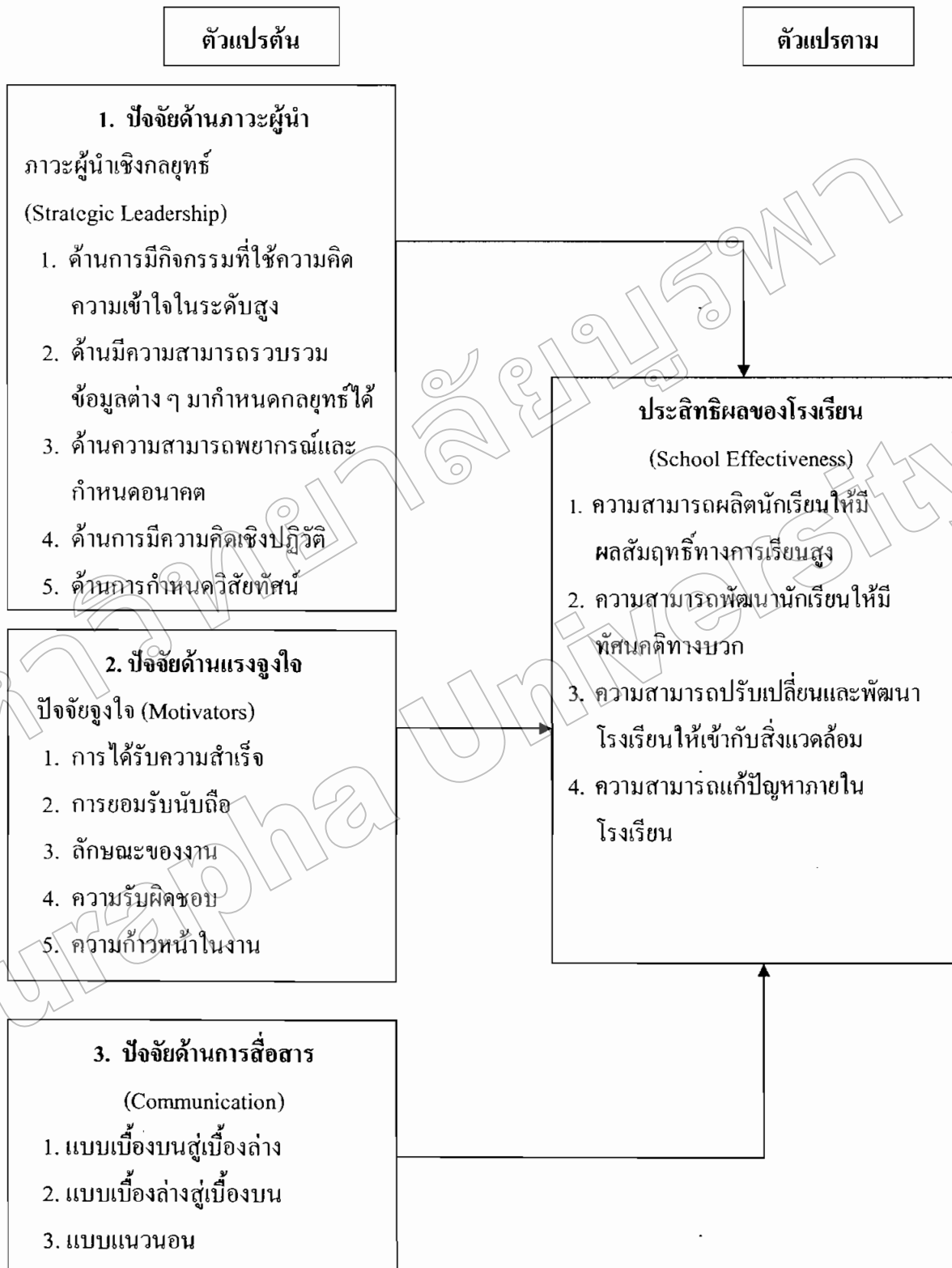
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธรอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธรอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธร หรือไม่
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธร ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธร
2. ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธร ได้

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยได้ศึกษาจากการบูรณาการกรอบแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 1998, p. 335) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านมีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) ด้านความสามารถพยากรณ์และกำหนดอนาคต 4) ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แรงจูงใจ (Motivation) โดยศึกษาจากทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) (Herzberg & Sunderman, 1959) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร (communication) ได้ศึกษาจากกรอบแนวคิดของ สจวร์ต – คอทซ์ และโรสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) ซึ่งได้กำหนดทิศทาง การติดต่อสื่อสารไว้ 3 แบบ คือ 1) แบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง 2) การสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน และ 3) และการสื่อสารแบบแนวนอน และประสิทธิผลโรงเรียน (School Effectiveness) ใช้กรอบแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยศึกษาจากผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โสธร ดังกรอบแนวคิดการวิจัยภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ศึกษาจากการบูรณาการกรอบแนวคิดของคูบริน (DuBrin, 1998, p. 335 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 207-209) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ด้านมีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) ด้านความสามารถพยากรณ์และกำหนดอนาคต 4) ด้านการมีความคิดเชิงปฏิกิริยา และ 5) ด้านการกำหนดควิสัยทัศน์

1.2 แรงจูงใจ (Motivation) โดยศึกษาจากทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor theory) (Herzberg, 1959) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

1.3 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้ศึกษาจากกรอบแนวคิดของ สจวร์ต-คอตซ์ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) ซึ่งได้กำหนดทิศทางการติดต่อสื่อสารไว้ 3 แบบ คือ 1) แบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง 2) การสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน และ 3) การสื่อสารแบบแนวนอน

1.4 ประสิทธิภาพโรงเรียน (School Effectiveness) ใช้กรอบแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991) มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำนวน 410 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 199 คน ที่ได้จากกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-608)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการสื่อสาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสถานะที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก ที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

1.1 ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ การซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้

1.2 ด้านมีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ข้อมูล ข่าวสาร หรือความคิดเห็นจากบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ในลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดกลยุทธ์

1.3 ด้านความสามารถพยากรณ์และกำหนดอนาคต หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการคาดคะเนอนาคต การทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต ตลอดจนทักษะการคาดคะเนต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

1.4 ด้านการมีความคิดเชิงปฏิกิริยา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างแนวความคิดใหม่ การกำหนดขอบเขตการเพิ่มทางเลือก ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างอนาคตใหม่

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนรู้สภาพขององค์กรที่ ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ แต่เป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

2. แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกรักภายใน กระตุ้นให้อยากทำงานจนประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ มีทัศนคติหรือความรู้สึกรักทางบวก มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงานมีความสุขกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีผลงานจากการปฏิบัติงานจนปรากฏเป็นที่เด่นชัด

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนชอบปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ชอบแก้ปัญหา ชอบปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อส่งข่าวข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทรรศนะต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน โดยมีการกำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสารไว้ 3 แบบ คือ การสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน การสื่อสารแบบแนวนอน

3.1 การสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หมายถึง การที่ผู้บริหารคอยบอก ออกคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน หรือข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการประกอบ การปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.2 การสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบน หมายถึง ผู้บริหารคอยรับฟังและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น หรือรายงานข้อเท็จจริง ผลการปฏิบัติงานหรือการร้องทุกข์

3.3 การสื่อสารแบบแนวนอน หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ผู้บริหารตัดสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนให้สั้นลง แล้วทำการสื่อสารแบบประสานงาน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นในระหว่างผู้ร่วมงาน

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยใช้สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงานเพื่อโน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มี 4 ประการ คือ ความสามารถ ของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถของโรงเรียนในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน

4.1 ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งพิจารณาได้จาก ระดับเกรดเฉลี่ยของนักเรียน

4.2 ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

4.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง การมีภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลแตกต่างกัน และปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนเป็นหน่วยน้ำหนักได้

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 และเขต 2 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ