

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืนคือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาระบบ การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต เริ่มจากการวางรากฐาน พัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (Sustainable Development) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 2)

การปฏิรูปการศึกษาถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สามารถผลิตและพัฒนาคนเพื่อพัฒนาระบบให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลก (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 3) เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของชาติมีสถานะภาพเป็นพระราชบัญญัติ โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ด้วยการให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษามุ่งบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2543, หน้า 9 ; สำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์การมหาชนเฉพาะกิจ, 2544, หน้า 5)

ในการปฏิรูปการศึกษารัฐจะมุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพอย่างทั่วถึง ให้กับทุกคนอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่า ด้วยวิธีการทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของสภาพการณ์ในแต่ละพื้นที่และกลุ่มคน ซึ่งการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งวางรากฐานให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถ

ขั้นพื้นฐานให้สามารถอ่านออก เขียนและคำนวณได้ โดยการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้หน่วยงานพื้นที่และสถานศึกษา (Site-Based Management) หรือ โรงเรียนดำเนินการอย่าง มีอิสระ (School-Based Management) และ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 8, 15) การดำเนินการดังกล่าวมีกลไกที่สำคัญที่จะทำให้การบริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายคือผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งนี้เพราะผู้บริหาร โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ บทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน และการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรหรือ ปัจจัยคือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ เพื่อให้การบริหาร โรงเรียนบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายที่รัฐกำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น โดยขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำ 3 ด้าน คือ ทักษะ ทางด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะ ทางด้านกรอบแนวคิด (Conceptual Skills) ที่จะช่วยให้สามารถแสดงบทบาท และ ปฏิบัติหน้าที่หลักได้ดี (Katz, 1955, pp. 33 – 42 ; Hersey & Blanchard, 1993, p. 8 ; สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ข, หน้า 28) ทั้งงานวิชาการ กิจการนักเรียน บุคลากร ธุรการการเงินและพัสดุ อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ชุมชน เพื่อมุ่งหวังให้ส่งผล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวชี้วัดทิศทาง การดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ ย่อมสำเร็จได้โดยไม่เป็นเพียงแค่ความคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 1, 43)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีต่อการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ แต่ในทางปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมักประสบปัญหาและ ข้อจำกัดจำนวนมากจนทำให้คุณภาพนักเรียนที่ปรากฏยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจนัก (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541 ข, หน้า 3) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ ยังพบว่า สภาพปัญหาด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อ คุณภาพของโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังคงให้ความสนใจงานวิชาการน้อยเกินไป กระบวนการติดตามการใช้หลักสูตรไม่เป็นระบบ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าตัดสินใจทำ อะไรใหม่ ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 144 – 146) รวมทั้งจากการประเมินพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยคณะกรรมการวัดผลและประเมินผลส่วนกลาง ร่วมกับคณะอนุกรรมการวัดผลและประเมินผลของหน่วยจัดฝึกอบรม พบว่า ด้านความสามารถ

ในการบริหาร มีผู้บริหารโรงเรียนประมาณร้อยละ 65.2 ได้คะแนนอยู่ในเกณฑ์ผ่าน อีกร้อยละ 34.8 ยังอยู่ในเกณฑ์ไม่ผ่าน ส่วนในด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ไม่ถึง 1 ใน 3 มีประมาณร้อยละ 28.6 ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีมากถึงร้อยละ 71.4 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 22 – 23) และยังพบว่า ผลผลิตสำคัญของการจัดการศึกษาได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอและไม่อาจตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความสามารถ ของวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานและพื้นฐานอาชีพ สังคมศึกษา และการคิดแก้ปัญหา จากฐานคะแนนเต็ม 100 คะแนนเท่ากัน ประเมินได้ 61.96 52.76 56.44 57.90 56.45 และ 54.31 ตามลำดับ ซึ่งมีส่วนใหญ่จะได้คะแนนเกินครึ่ง แต่ก็เกินเพียงเล็กน้อย และเมื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ในวิชาเดียวกันของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อปี 2535 ประเมินได้ 70.15 54.33 61.32 55.90 62.50 และ 70.68 ตามลำดับ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนปี 2539 ต่ำกว่าเกือบทุกวิชา ยกเว้นวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพที่สูงกว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 ข, หน้า 32 – 33) และเด็กที่เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในปี พ.ศ. 2535 เหลือจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2540 ร้อยละ 72.5 โดยมีอัตราตกซ้ำชั้นร้อยละ 15/3 อัตราออกกลางคันร้อยละ 12.2 นอกจากนี้ยังมีเด็กประมาณ 360,000 กว่าคน ที่พลาดโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับ (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 51, 73) นับว่าเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง สมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงอย่างจริงจัง

ข้อมูลและสภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่าคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยทั่วไปยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า คำนำ) และ ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 410) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ ผลการจัดการศึกษาสถาบันใด ย่อมสะท้อนถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันนั้น ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหาร โรงเรียน ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงมีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ (Professional Administrator) มีใบประกอบวิชาชีพ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, หน้า 26 – 27) สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ คือ 1) จัดระบบข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียน 2) กำหนดความต้องการที่แท้จริง 3) นำข้อมูลมาใช้วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ 4) ลงมือปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน 5) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาจริงที่เกิดขึ้น 6) รายงานผล/เผยแพร่ข่าวสารให้เกิดความภาคภูมิใจ 7) บริหาร

จัดการด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 67) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครูผู้ปกครองและชุมชน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 11 - 12)

โรงเรียนเป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างมีระบบให้แก่ปวงชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จัดให้มีการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่นของแต่ละจังหวัดขึ้นเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้ 6 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 10 คะแนน คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน 10 คะแนน พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน 50 คะแนน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 15 คะแนน ขวัญและกำลังใจของครู 10 คะแนน และความพึงพอใจของชุมชน 5 คะแนน ส่วนใหญ่มุ่งวัดระดับความมาก - น้อย ของพฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนตาม โครงสร้างของงาน 6 งาน (จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 2) ดังนั้น โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่น ย่อมชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารและคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมตามเกณฑ์ สามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ให้อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี จึงถือได้ว่าเป็นความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนและเป็น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มาสนับสนุน แต่สิ่งที่เน้นพลังขับเคลื่อนงานอย่างแท้จริงก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียน (พระมหาจรรยา สุทธิญา โฉ, 2542, หน้า 5) จะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจได้ว่างานอะไรเป็นงานสำคัญ ไม่สำคัญ โดยเลือกปฏิบัติไปยังงานที่สำคัญก่อน และยึดหลักการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายโดยลำพังคนเดียวจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในขณะนั้น ถ้าผู้บริหารทำงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และผลงานมีความสำคัญ ก็ถือว่า ทำงานประสบความสำเร็จ

การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของประสิทธิผลทางการบริหารของผู้บริหารมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความเชื่อของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ

แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศของโรงเรียน และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียน และโรงเรียนมีประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 – 291, 380 ; Mott, 1972 ; Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3 – 5 ; Barnard, 1972, p. 295) และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน (Pendley, 1985, p. 98 ; Reid David & Perter, 1988, pp. 24 – 29 ; Davis & Thomas, 1989, pp. 81 – 83 ; Hoy & Miskel, 1982, p. 248) โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ 6 งาน ทั้งด้านโรงเรียน ด้านการบริหาร ด้านครู และอื่น ๆ ภายในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ และจะต้องเสนอแนะให้ความเห็นแก่หน่วยงานที่เหนือขึ้นไปในส่วนที่นอกเหนืออำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 ก, หน้า 7)

นอกจากนี้ในแต่ละปัจจัยยังประกอบด้วยตัวแปรย่อยอีกหลายประการที่น่าจะเกี่ยวข้อง กับการความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จากการผสมผสานแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถของผู้บริหาร ความเชื่ออำนาจในตน (Hoy & Miskel, 1991, p. 286 ; Stone, 1998, p. 129 ; Moorhead & Griffin, 1998, p. 98 ; Pendley, 1985, p. 98 ; O'Neal, 1987, p. 3282) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพนเดิ้ลีย์ (Pendley, 1985, p. 98) พบว่า การศึกษาของครูใหญ่มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จ เป็นอย่างมาก และโรบบินส์ (Robbins, 1983, p. 109) พบว่า วุฒิการศึกษา มีผลสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ส่วน โอเนล (O'Neal, 1987, p. 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารมาก จะยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและ เข้าใจงานมากยิ่งขึ้น อารุง จันทวานิชและคณะ (2527, หน้า 91) พบว่า โดยเฉลี่ยครูใหญ่ใน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงจะมีประสบการณ์สูงกว่าครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 290 – 291 ; Stuart-Kotze & Roskin, 1983, pp. 3 – 5 ; Barnard, 1972, p. 295)

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการทางด้านศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่มีทรศณะกว้างไกลสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และ เป็นการจูงใจการทำงานโดยการแลกเปลี่ยน (Bass, 1985 ; George & Jones, 1999, pp. 431 – 435 ; Ivancevich & Matteson, 1999, p. 451 ; Schermerhorn, Hunt & Osborn , 1997, pp. 330 – 331 ; Goens & Clover, 1991, pp. 144 – 166) เพราะการที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (Stewart, 1985, p. 92)

สำหรับงานวิจัยที่ยืนยันแนวความคิดดังกล่าว คืองานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 335) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นครูใหญ่และผู้รับใบอนุญาตได้ 74.33 เปอร์เซ็นต์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญสูงสุดและสามารถทำนายความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ (ประสิทธิ์ สารสันต์, 2542, หน้า 107) เฒ่า วัชรเมฆขลา (2531, บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับขวัญกำลังใจของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ขนาดของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู บรรยากาศของโรงเรียน และ สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 – 291 ; Sweeney, 1986, p. 349 ; อาริรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 34) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสุทธิ ราตรี (2532, หน้า 123, 130) พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน กลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามโครงการ เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, หน้า 305 – 307) ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาพการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สเตียร์ส (Steers, 1991) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (ภรณ์ มหามนต์, 2529, หน้า 27) มิสเกล เดอเฟรน และวิลค็อกซ์ (Miskel, DeFrain & Wilcox, 1980, pp. 70 – 92)

พบว่า แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน ตัวแปรด้านลักษณะส่วนตัวและลักษณะของหน่วยงานเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บาร์ตัน (Barton, 1985, p. 2316 – A) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน และแมคเคนซี (McKenzie, 1987, p. 4257 – A) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่จัดอยู่ลำดับต้น ๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นตัวก่อให้เกิดให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี สวีเนย์ (Sweeney, 1986, p. 345) ได้สังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ครูใหญ่ที่บริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู โดยมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 56 – 57) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการอาชีพ ความตั้งใจดี และความทุ่มเทของครูจะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ บอสเกอร์และเชียร์เนส (Bosker & Scheerens, 1989, pp. 741 – 751) พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหาร และสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วน ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 281) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียนหรือความสำเร็จขององค์กรนั้นมีประกอบด้วย บุคลากรได้รับชื่อเสียง โรงเรียนดีเด่น และความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยมีตัวแปรบ่งชี้ความสำเร็จ 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงานของครู และความสำเร็จในการผลิตของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเปอริส (Peris, 1984, p. 3505) พบว่า ทฤษฎีการจูงใจ ลักษณะของสังคมและสภาวะแวดล้อมในโรงเรียน รวมทั้งปัจจัยทางชีวิตสังคมของผู้บริหารเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน และคลาวิตเตอร์ (Klawitter, 1986, p. 735 – A) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบอย่างผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานมากกว่าแบบอื่น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 214) พบว่า ขนาดของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับประสิทธิผลในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมทั้งได้ศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 10 โรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านคงกลาง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด

โรงเรียนวัดทับไทร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนบ้านห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โรงเรียนวัดกลางดอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนวัดคอนทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียนบ้านหนองแสง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนบ้านปากห้วยวังนอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนบ้านสลก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ และ โรงเรียนวัดบ้านร้อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่บริหารงานประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลจนได้รับรางวัลเป็นโรงเรียนดีเด่น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลจนได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร คน เงิน วัสดุ และการจัดการ บริหารอย่างเป็นระบบ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการให้รางวัลตามสถานการณ์และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหาร และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องมี การสร้างบรรยากาศที่ดี ปัจจัยด้านโรงเรียนประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน ทรัพยากรการบริหาร สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก และปัจจัยด้านครูประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู จากสภาพปัญหา แนวความคิด ทฤษฎีบริหาร ผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่บริหารงานประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลได้รับรางวัลดีเด่นดังกล่าว และด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการ ใช้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีพลังในการพัฒนาประเทศชาติ ให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน อยู่รอดและแข่งขันกับนานาชาติได้ ประกอบกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสร้างเป็น โมเดล เชิงสาเหตุเพื่ออธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร วางแผน การพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เพราะเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย มีดังนี้

1. เป็นข้อมูลที่จะเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาวิธีการเสริมสร้างและพัฒนากิจการกำกับการโรงเรียนให้มีความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ของประเทศชาติโดยส่วนรวม
2. เป็นข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นและเป็นักบริหารมืออาชีพ
3. เป็นข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผนเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลและส่งผลสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ทำ การวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

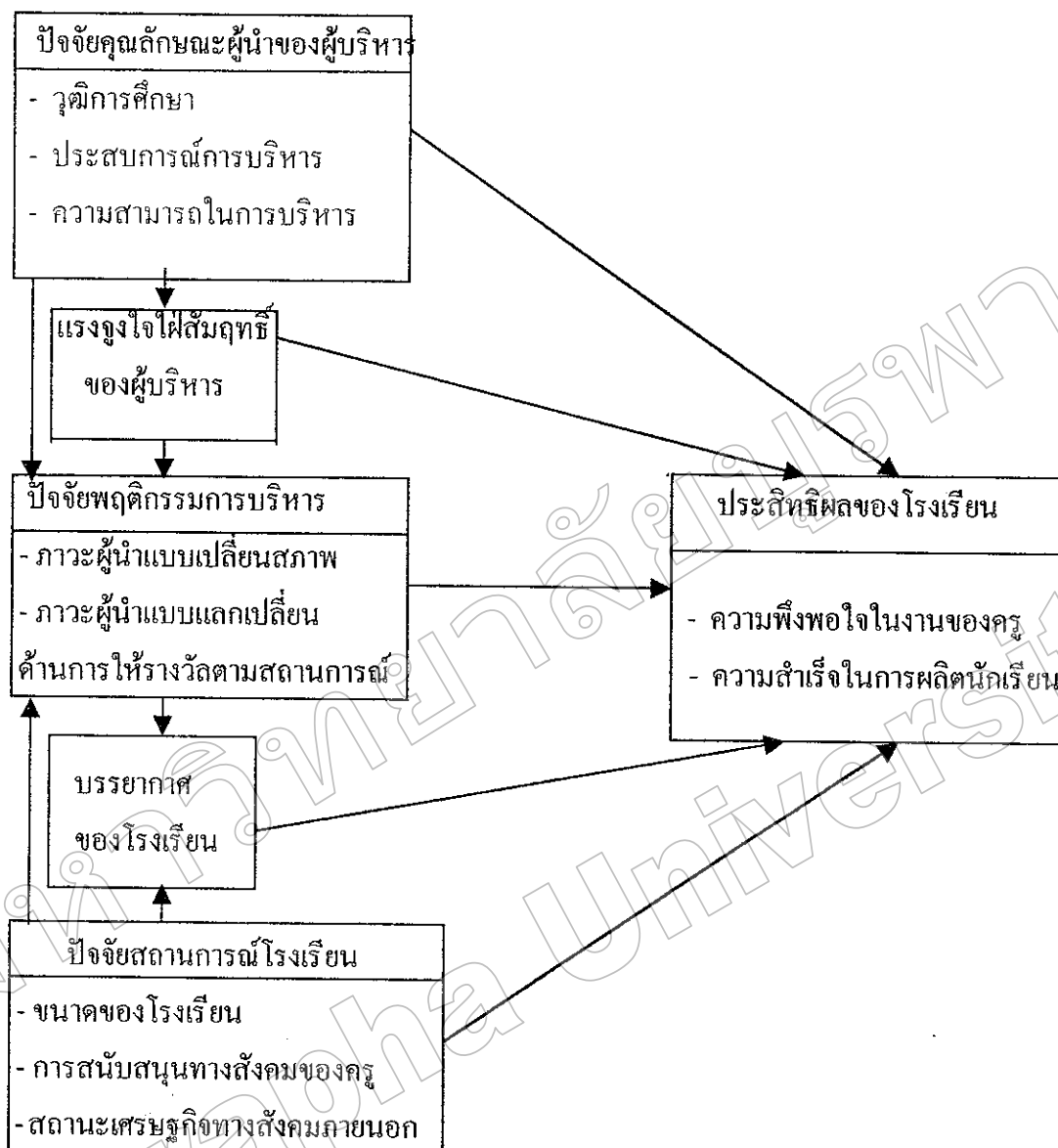
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นคำถามในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นอย่างไร

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวความคิดของเบส (Bass, 1985) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) พบว่าเป็นผู้นำที่นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์กรตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์กรจะเป็นอย่างไร และสามารถที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความเสน่ห์ (Charismatic) การคลั่งใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) พบว่าผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) มีความสัมพันธ์กับผู้ตามโดยการเสริมแรงที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลง ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามต้องการ (Bass & Avolio, 1990, p: 15) และจากทฤษฎีการจูงใจของแมคเคนแลนด์ (Achievement Motivation) แมคเคนแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland & Winter, 1961, p. 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะปรารถนากระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานเกิดประสิทธิผลส่วนบุคคลลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์ของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 - 289) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และความสามารถในการบริหาร สำหรับสถานการณ์โรงเรียนที่ส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผล ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมของครู ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้าง

บรรยากาศที่ดีจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความสำเร็จในการบริหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมีชื่อเสียง ครูมีความพึงพอใจในงาน และมีความสำเร็จในการผลิตนักเรียนบูรณาการกับแนวคิดของ มอร์เฟต และคณะ (Morphet et al, 1967, pp. 93 – 97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้นำใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างอิสระและทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด และ แครนนี่ สมิท และ สโตน (Cranny, Smith & Stone, 1992, p. XV) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ทั้งต่อปัจเจกบุคคล กลุ่มและองค์การ การที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ในองค์การนั้นระดับความพึงพอใจในงานจะต้องคือการจึงจะประสบความสำเร็จ ประกอบกับจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ที่บริหารงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลจนได้รับรางวัลโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลจนได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น มีปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร คน เงิน วัสดุ และการจัดการ บริหารอย่างเป็นระบบ ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจให้ครูรับผิดชอบและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีการให้รางวัลตามสถานการณ์และส่งเสริมครูในการปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้บริหารจะต้องมีวุฒิการศึกษาสูง มีประสบการณ์และความสามารถในการบริหาร มีการสร้างบรรยากาศที่ดี รวมทั้งปัจจัยด้านโรงเรียนที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้แก่ ขนาดของโรงเรียนทรัพยากรการบริหาร เศรษฐกิจทางสังคมภายนอก และปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย แรงจูงใจของครู ครูจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนทางสังคมของครูเมื่อผสมผสานแนวความคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่บริหารงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนจนได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ประกอบกับอาศัยหลักการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลที่เสนอโดย เดวิด (David, 1985, pp. 1 – 69) ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการวิจัยครั้งนี้ได้ ปรากฏ ในภาพที่ 1

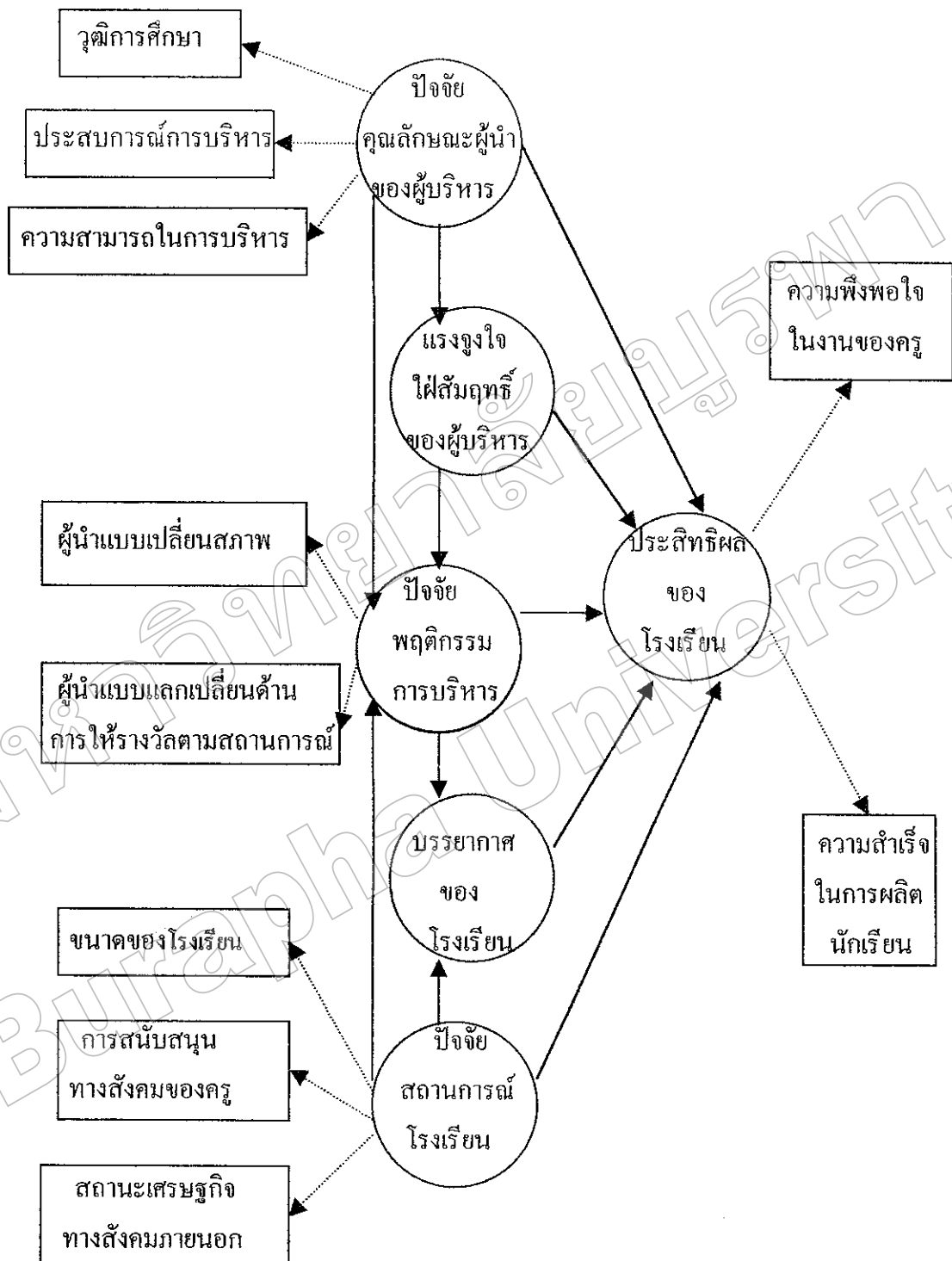


ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบความคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังแสดงในภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพที่ 2 นั้น ผู้วิจัยขอให้รายละเอียด โดยเริ่มจาก
สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542,
หน้า 5, 19 ; Hair et al, 1995, p. 673 ; Joreskog & Sorborn. 1993, pp. 136 – 137)



แทนตัวแปรแฝง



แทนตัวแปรสังเกตได้



แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม



แทนตัวแปรย่อยของตัวแปรแฝง

จากภาพที่ 2 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ โดยสมมติฐานนี้เกิดขึ้นจากกรอบแนวความคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการ
ทบทวนวรรณกรรมด้านทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลอง และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิจัย
เรื่องนี้ โดยผู้วิจัยได้มีการจัดลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายเส้นทาง
อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบจำลองสมมติฐานได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านปัจจัย
พฤติกรรมการบริหาร ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร
พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของ
โรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านพฤติกรรม
การบริหาร และ ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่าน
บรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และ ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ดำรงตำแหน่งโรงเรียนนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ประจำปี 2544 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 30,870 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 352,009 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 379 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 758 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่

3.1.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.1.3 ความสามารถในการบริหาร

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

3.1.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่

3.1.3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3.1.3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

3.1.4 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน

3.1.5 ปัจจัยด้านสถานการณ์โรงเรียน ได้แก่

3.1.5.1 ขนาดของโรงเรียน

3.1.5.2 การสนับสนุนทางสังคมของครู

3.1.5.3 สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก

3.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ความพึงพอใจในงานของครู

3.2.2 ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบส่วนตัวของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและความสามารถในการบริหาร

1.1 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยนับเริ่มตั้งแต่เป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 5 ปีลงมา มีประสบการณ์การบริหารน้อย

1.2.2 6-9 ปี มีประสบการณ์การบริหารปานกลาง

1.2.3 10 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารมาก

1.3 ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน บริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงินและความสัมพันธ์กับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง แรงผลักดันหรือความต้องการหรือความมุ่งมั่นเพียรพยายามที่ไปกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในฐานะผู้นำที่บริหารงานโรงเรียนโดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนที่ใช้ในการบริหารหรือจัดการงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบของภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ

3.1 แบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ ความค้นหา

การคล้อย การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.1 ความสนใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสนับสนุน รักใคร่ เสื่อมใส ไว้ใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยผู้นำ มีพฤติกรรมคือ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3.1.2 การคล้อย หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจูงประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งอาจทำได้โดยให้แรงหนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตามสร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

3.1.3 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอนแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

3.1.4 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหญ่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามแก้ปัญหา

3.2 แบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลง หรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร มักเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นและเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นส่วนใหญ่ เช่น การให้เงินเดือนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง การสรรเสริญ ยกย่อง เป็นต้น

4. บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียน อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน เพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุน ช่วยเหลือใคร่ เพื่อให้งานปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

5. ปัจจัยด้านสถานการณ์โรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก

5.1 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตาม

จำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียนในปีการศึกษา 2544 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

5.1.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียน 120 คนลงมา

5.1.2 ขนาดกลาง มีนักเรียน 121 – 300 คน

5.1.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป

5.2 การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนนั้น ๆ ได้รับการ
สนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร ฯลฯ โดยได้รับการ
สนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

5.3 สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก หมายถึง เกณฑ์รายได้เฉลี่ยของ
ผู้ปกครองนักเรียนว่ามีฐานะทางเศรษฐกิจดี ปานกลาง หรือยากจน

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
สามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน อันเนื่องมาจากผลความร่วมมือของผู้บริหาร
และครูในโรงเรียน ในการปฏิบัติภารกิจจนเกิดผลสำเร็จ 2 ประการ คือ ความพึงพอใจในงาน
ของครู และ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

6.1 ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติ
โดยส่วนรวมที่ดีต่องาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำหรือความต้องการของครูในการที่จะ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา

6.2 ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน
ดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่
มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ซึ่งพิจารณาได้จาก ความรู้ความสามารถหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของ
นักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6