

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้การศึกษาไทยมีการพัฒนามากขึ้นอย่างไม่มีขีดจำกัด อีกทั้งการศึกษายังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและเพื่อให้ก้าวทันประเทศที่มีความเจริญทั้งทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมจำเป็นอย่างยิ่งที่การศึกษาไทยต้องเร่งพัฒนาให้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิรูปการศึกษาโดยยุทธศาสตร์ที่เราใช้เป็นรูปแบบในการปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนการศึกษาเพื่อสร้าง “โลกการศึกษาใหม่” เด็กไทยยุคใหม่ที่มีคุณภาพการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐาน โลกเราจะใช้ 5 ยุทธศาสตร์ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การใช้แผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพ การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ถึงแม้ว่าเราจะทำอะไร จะปรับเปลี่ยนอะไรในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน หรือแม้กระทั่งในห้องเรียน เราต้องใช้รูปแบบ 5 อย่าง หรือ 5 ยุทธศาสตร์โดยทั่วถึง ตลอดเวลา (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2543, หน้า 28-29)

การพัฒนาการศึกษาซึ่งก็เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อความเจริญของงานสร้างสรรค์ จรรโลง ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลอันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งเป็นระบบโครงสร้างหลักของการพัฒนาประเทศ (ถวิล มาตรฐาน, 2545, หน้า 3) โดยเฉพาะในปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 53 ได้ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนมากเพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาเห็นว่าผู้บริหารการศึกษาทุกระดับคาดหวังที่ผู้บริหารโรงเรียนเพราะเป็นผู้บริหารที่ต้องมีความรู้ ความสามารถสูง สามารถบริหารโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ดี

มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการศึกษานั้นสัมพันธ์แปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียนผู้นำคือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง แต่สมรรถนะของผู้บริหาร คือ เงื่อนไขแห่งความสำเร็จอันเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณของบุคลากร

สำนักงานคุรุสภาซึ่งเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นกลไกในการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้ประกาศสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้และสมรรถนะในเรื่อง 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริการกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ 10) คุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549, หน้า 10-12) ได้ระบุว่าข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ และเทียน ทองแก้ว (2549) ยังกล่าวว่าองค์กรต่าง ๆ ได้นำเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรใน 5 ด้าน คือ ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพในการเป็นผู้นำ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความนิยมชมชอบทางการบริหารและการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' two-tactor theory) กล่าวว่าไว้ว่า หากความต้องการทางด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน สำหรับปัจจัยอีกตัวหนึ่งก็เช่นกัน ถ้าหากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) มนุษย์ได้รับ

การตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดีในร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาวสุวานนท์, 2547) หากแต่องค์กรใดได้นำหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานไปใช้ องค์กรนั้น ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค่าจูงใจควบคู่กันไป อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกทางแล้วนั้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งในด้านการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องให้ความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจด้วย ซึ่งผู้ที่เป็นเหมือนพลังผลักดันให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้นก็คือผู้บริหารและเป็นผู้ที่แสดงบทบาทของผู้นำในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้นำทางด้านสังคม ผู้นำทางด้านการบริหาร ผู้นำทางด้านธุรกิจ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534, หน้า 36) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน และบริหารคนให้ได้ทั้งคนทั้งงาน และน้ำใจ จึงจะแสดงถึงสมรรถภาพในการนำและการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 2) ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Reddin, 1970, p. 66 อ้างถึงใน อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น กลยุทธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสนองกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผ่านการดำเนินงานของสถานศึกษา เน้นสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ รวมถึงปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตามหลักสูตรมีวิธีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง
ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมี
ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

ซึ่งผลจากการประเมินโดยส่วนกลาง พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน
(O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า
วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศิลปะ และภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า
ระดับประเทศ ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า วิชา
วิทยาศาสตร์ วิชาสุขศึกษา วิชาสังคมศึกษาและวิชาการงานอาชีพ ปี พ.ศ. 2554 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า
ปี พ.ศ. 2553 และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา (LAS) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า วิชา
วิทยาศาสตร์ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาภาษาต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2554 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปี พ.ศ. 2553
อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารบางท่านมีความสามารถในการกระตุ้นทาง
วิชาการกับครูน้อยมาก อีกทั้งยังมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการบริหารคุณภาพทางวิชาการน้อย ครูบางส่วน
ผิดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการสอนที่ผ่านมา ซึ่งประเมินโดยส่วนกลาง สรุปได้ว่าปัญหาดังกล่าวมีผล
มาจากปัญหาด้านสมรรถนะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู (สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2555)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในหน่วยงาน
เพื่อเป็นแนวทางและเสริมสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิด
ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

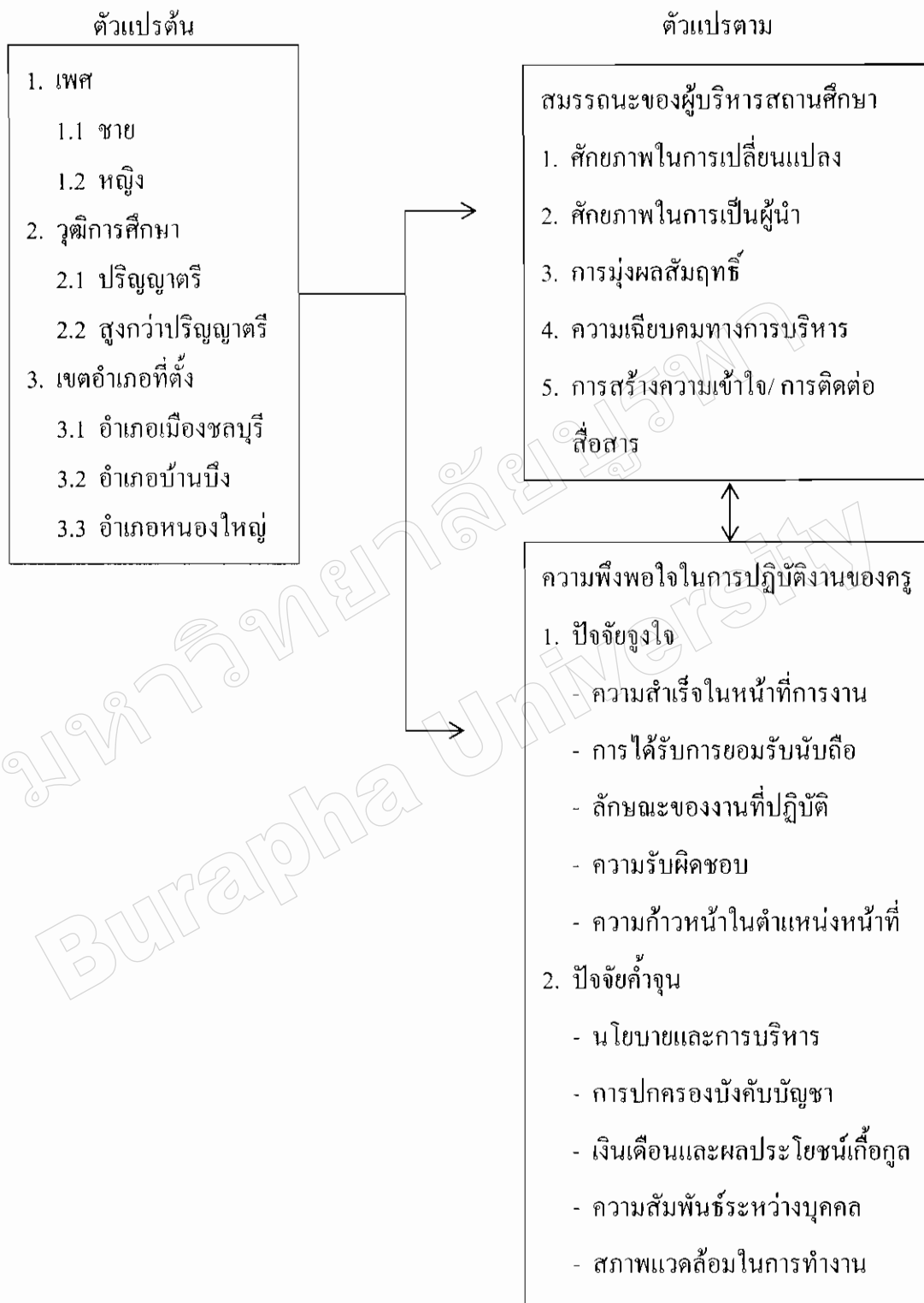
1. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มากขึ้น สามารถนำไปบริหารและทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลถึงคุณภาพทางการเรียนการสอนที่พึงประสงค์นั่นคือ ความเป็นเลิศทางการเรียนการสอนของนักเรียนและระบบการศึกษาในที่สุด
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในระบบการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และเขตอำเภอที่ตั้ง แตกต่างกัน
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading people driven) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results driven) ความเฉียบคมทางการบริหาร (Business acumen) และการสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร (Building coalitions communication) (เทียน ทองแก้ว, 2549, หน้า 42) โดยศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูตามทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's two factor theory (Herzberg, 1959, pp. 54-70) แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivated factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งทำการศึกษากับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างรายละเอียดของกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2555 ครู จำนวน 1,272 คน จำนวน 82 โรงเรียน รวม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตอำเภอที่ตั้ง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 296 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 เขตอำเภอที่ตั้ง

1.3.1 อำเภอเมืองชลบุรี

1.3.2 อำเภอบ้านบึง

1.3.3 อำเภอหนองใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

2.1.1 สักยภาพในการเปลี่ยนแปลง

2.1.2 สักยภาพในการเป็นผู้นำ

2.1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.4 ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร

2.1.5 การสร้างความเข้าใจ/ การติดต่อสื่อสาร

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg' two-tactor theory) ประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.2.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2.2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนลักษณะภายในที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เป็นพื้นฐานและใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ทำให้ได้ผลงานสูงสุด ทำให้เกิดความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ต่อวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วิชาชีพ นโยบายขององค์กร และสถานการณ์แวดล้อม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น รายละเอียดของสมรรถนะของผู้บริหารแต่ละประเภท มีดังนี้

1.1 ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading change) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติ โครงการ และกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยม และปัจจัยอื่น ๆ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของงานในจุดเน้นที่ต้องการ ที่มีลักษณะกระชับ มั่นคง แม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง

1.2 ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading people driven) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจ และเป้าหมาย

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results driven) หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพให้ได้ผลลัพธ์ผ่านทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการนำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและนโยบาย

1.4 ความเฉียบคมทางการบริหาร (Business acumen) หมายถึง ความสามารถในการรับและการบริหารคน การเงิน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะและเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ

1.5 การสร้างความเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร (Building coalitions communication) หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย การให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคล และกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาชีพ และความรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานศึกษาและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ จนทำให้งานสำเร็จคล่องตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivative factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งเก็บรวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รายละเอียดของความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานโดยตรง องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความตอบการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าพอใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจ หรือควบคุมมากเกินไป

2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือ ตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมหรือบริบทของงาน องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

2.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้ พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อน ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2555

4. ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2555

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดกิจกรรมการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในระดับชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษาตอนต้น ชั้นประถมศึกษา ตอนปลาย และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอ จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

6. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภายนอกของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 เพศชาย หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะทางกายภาพเป็นชาย

6.2 เพศหญิง หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะทางกายภาพเป็นหญิง

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

7.1 ระดับปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

7.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาดังแต่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

8. เขตอำเภอที่ตั้ง หมายถึง เขตอำเภอที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่ จำแนกเป็น 3 อำเภอคือ

8.1 อำเภอเมือง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองชลบุรี

8.2 อำเภอบ้านบึง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

8.3 อำเภอหนองใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ตั้งอยู่ในอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี