

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 และ 40 กำหนดให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาแต่ละแห่งทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา ฉะนั้นรูปแบบของการบริหารงานจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำการบริหารแบบฐานโรงเรียนมาดำเนินการบนพื้นฐานความเชื่อว่าการปรับเปลี่ยนที่จะมีพลังผลักดันที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาชาติที่มีความท้าทายและก้าวหน้าในระดับอารยะประเทศ สถานศึกษาจะต้องมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรเพื่อการแก้ปัญหาและการจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้เป็นที่ไปตามความจำเป็นของการศึกษาเอง (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. 2544 : 10)

การกระจายอำนาจการบริหารตามแนวการปฏิรูประบบบริหารการศึกษานั้นมุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ให้มากที่สุด ให้ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา แนวคิดดังกล่าวจะตรงกับแนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management หรือ SBM) หรือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการโรงเรียนโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้มีการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีความเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546 : 2)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยในการบริหารที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องจักร และการจัดการ โดยบรรดาทรัพยากรในการบริหารต่างๆ คนหรือมนุษย์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เพราะมนุษย์เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเห็นได้จากมนุษย์เป็นผู้ใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ และกำกับ

ดูแลการจัดการให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเราจะพบเสมอว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือ ขวัญและกำลังใจ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (เสนาะ ดิยาวี. 2545 : 8)

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อภาระการเป็นผู้นำในการบริหารงานอย่างมาก จนถึงเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เรื่องของการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันหนึ่ง ๆ บางครั้งมีความสำคัญถึงขั้นของการอยู่รอดหรือไม่ของหน่วยงาน บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึงการทำงานของบุคคลอื่น ๆ และยังเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวข้องกับตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา และผลของการตัดสินใจก็จะกระทบกระเทือนกับคนจำนวนมากด้วยกัน ดังนั้นผลการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. 2525 : 83)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่มีผลโดยตรงและได้รับการยอมรับจากนักบริหารอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน สำหรับองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุน ไม่ให้มนุษย์หือถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา (Herzberg. 1959 : 113)

ผลของงานนอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารแล้ว ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับครูที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และยังเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คอยกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา ย่อมมีความพึงพอใจกับผลที่เกิดขึ้นด้วยจึงจะเกิดความเข้าใจกัน ส่งผลถึงการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งมีผู้ที่ทำ การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ เช่น เสด็จ ทະชะราช (2549 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร และครู แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน จากผลการศึกษาของ เสถียร ผาณินุศย์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้าน ทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พยายามจำลองสถานการณ์การกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้โรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็น โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาค้นแบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งหลังจากดำเนินงานไปได้ครบ 1 ปีการศึกษา โรงเรียนในโครงการมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้นกว่าเดิม บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียน ชุมชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการอื่นได้มากขึ้น ให้ความสำคัญและความจำเป็นของระบบฐานข้อมูล โรงเรียนส่วนใหญ่นำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา มีแผนปฏิบัติการ มีธรรมเนียมโรงเรียน มีการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในธรรมเนียมโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ดี มีการพัฒนาครูและผู้บริหาร โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกโรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทุกโรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของตนให้สูงขึ้น มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานแต่ละด้านของแต่ละ โรงเรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียน ความสำเร็จแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 : 2-6)

1. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานด้านหนึ่งที่ดีว่าประสบความสำเร็จสูงสุด โรงเรียนในโครงการ ได้รับการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปค่อนข้างสูง เพราะไม่ต้องยึดโยงกับกฎหมายเฉพาะ เช่น กรณีการบริหารงานบุคคล และการบริหาร

งบประมาณ โรงเรียนในโครงการได้กระจายอำนาจการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน มีการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานวิชาการและบริหารทั่วไปกับ โรงเรียน ทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน ระดับเหนือกว่าและด้อยกว่า มีการนำข้อมูลด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน มาวิเคราะห์และนำผลของการวิเคราะห์ไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น ให้ความสำคัญต่อการนำแผนไปปฏิบัติ มีการติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงงาน และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นระยะ โรงเรียนในโครงการมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่ที่เป็นข้อจำกัด คือการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการเงินและการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด จึงทำให้โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้โครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่อาจปฏิบัติตามกรอบทฤษฎีว่าด้วยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างเต็มที่

2. ด้านวิชาการ โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนกล้าคิด กล้าวางแผน กล้ากำหนดเป้าหมายทางวิชาการ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ก้าวไปถึงเป้าหมายด้วยตนเอง ที่พบความสำเร็จค่อนข้างเด่นชัดในแทบทุก โรงเรียนในโครงการหลายโรงเรียนให้ความสำคัญด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและเตรียมรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา มีกิจกรรมทางวิชาการเพียงบางอย่างที่โรงเรียนในโครงการส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการ เป็นต้นว่า การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้แก่ชุมชน และการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ด้วยข้อจำกัดด้านระเบียบปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้ในขณะนั้น อย่างไรก็ตามถ้ากฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลบังคับใช้ โรงเรียนต่าง ๆ น่าจะปฏิบัติภารกิจด้านวิชาการได้ สมบูรณ์ขึ้นกว่าช่วงการดำเนินงานภายใต้โครงการ

3. ด้านบริหารงานบุคคล โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนต้องบริหารงานบุคคล โดยยึดบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2543 ซึ่งมีการรวมอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ที่ อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรม และ ก.ค. แทบทั้งหมด โรงเรียนได้รับอำนาจ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรจะเป็นเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนอำนาจการพิจารณาความดีความชอบ การลาศึกษาต่อ การประเมินบุคลากร การยกย่อง เชิดชูเกียรติครู การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่ง และการดำเนินการทางวินัยเป็นอำนาจการตัดสินใจของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป โรงเรียนในโครงการอาจ

เสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาหรือส่วนราชการระดับเหนือ ขึ้นไปพิจารณาได้ แต่ไม่มีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวด้วยตนเองตามแนวทาง ของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. ด้านงบประมาณ โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนยังคงปฏิบัติตามกฎหมายงบประมาณ และระเบียบปฏิบัติของกระทรวงการคลัง และของสำนักนายกรัฐมนตรี อย่างเคร่งครัด โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับงบประมาณตามแผนงานและโครงการ มีการระบุงบประมาณไว้ชัดเจน จึงยากที่จะปรับเปลี่ยนได้ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงินการคลัง ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องได้รับโทษทางวินัยไล่ออก จึงไม่มีโรงเรียนใดกล้าปฏิบัติแตกต่างไปจากระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณของโรงเรียนในโครงการจึงไม่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป ยกเว้นบางโรงเรียนอาจมีการระดมทรัพยากรจากภายนอกเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาได้มากขึ้น โรงเรียนในโครงการจึงไม่สามารถตั้งงบประมาณจัดสรรงบประมาณ บริหารการเงิน พัสดุ สิ้นทรัพย์ และบัญชีได้ด้วยตนเอง ตามแนวทางของ SBM ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการทุกคนเห็นตรงกันว่า การเข้าร่วมโครงการทำให้โรงเรียนซึ่งหมายรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษานักเรียนและผู้ปกครองเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง เกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเชิญชวนให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำแนว คิดการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ในปีการศึกษา 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 230 โรงเรียน มีครู 2,111 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2549 : 5) ทุกโรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีครูปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ข้อเสนอแนะ กำกับติดตามการดำเนินงาน โดยมีผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ผู้นำในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลที่ผู้บริหารมีหน้าที่ตัดสินใจ และสั่งการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จผลของงานจะสร้างความพึงพอใจให้ครูหรือไม่อย่างไร ประกอบกับโรงเรียนมีขนาดที่แตกต่างกัน ปริมาณงานที่แตกต่างกัน ครูแต่ละโรงเรียนมีจำนวนมากน้อยต่างกัน โรงเรียนไม่ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการ

กรรมการการศึกษาแห่งชาติ และผลจากการศึกษาวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน น่าจะมีความพึงพอใจต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน หรือมากน้อยต่างกัน จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษา ระดับความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลของการศึกษาจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการบริหารงาน และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนได้นำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการศึกษา เป็นการสนองตอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

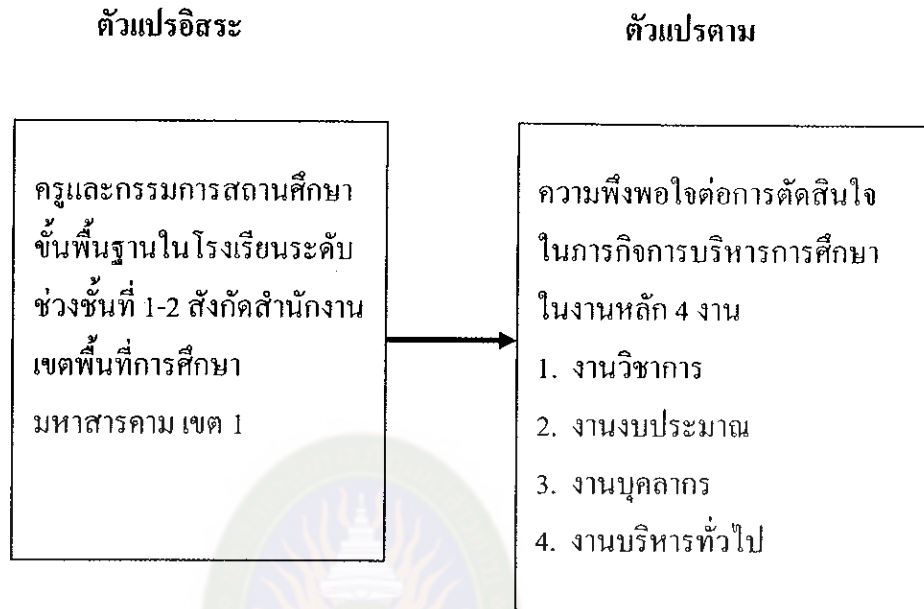
สมมติฐานการวิจัย

ครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ คือทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยใช้ระดับความพึงพอใจของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน

ตามขอบข่ายภารกิจในการบริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้



ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูและกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวนครู 2,111 คน กรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 2,112 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ที่กำหนดขนาดตัวอย่างตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูจำนวน 324 คน และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 324 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายอำเภอ

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ครู

2.1.2 กรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามภารกิจในการบริหารการศึกษา ในงานหลัก 4 งาน ดังนี้

- 2.2.1 งานวิชาการ
- 2.2.2 งานงบประมาณ
- 2.2.3 งานบุคลากร
- 2.2.4 งานบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทำให้รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร ในขอบข่ายของงานหลักในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป กล่าวคือ

1.1 งานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานและกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 งานงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมการบริหารเกี่ยวกับงานธุรการและงานการเงินที่สนับสนุนให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นงานบริการแก่บุคลากรในโรงเรียนทั้งด้านงานในหน้าที่และงานส่วนตัว

1.3 งานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อที่จะให้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 งานบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารกิจการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ บริเวณ สภาพแวดล้อม ตลอดจนงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะการกระทำ การปฏิบัติ หรือการเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุผลในการแก้ปัญหา หรือเพื่อให้กิจกรรมองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. ผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ทำหน้าที่สอนในรายวิชาตามที่โรงเรียน มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานสอน ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

5. กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยได้พบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการตัดสินใจบริหารงาน การศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ต่อโรงเรียน และต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการ พัฒนาการศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ