

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายในการ จัดการศึกษามุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลูกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาการในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง ความรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย และการศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล ผลผลิตของระบบการศึกษาคือการพัฒนาพลเมืองของประเทศให้สามารถปรับตัวแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้หลากหลายต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของโลก อย่างรวดเร็ว และสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศให้พัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือการพัฒนาพลเมืองของประเทศใน 2 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติของความเป็นมนุษย์ที่มีปัญญา มีคุณธรรมและมี ความสามารถ บนพื้นฐานการพัฒนาตนเองและสังคมต่อไปและในด้าน ความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือเป็นกำลังแรงงาน สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา “คน” และ “คุณภาพของคน” โดยเห็นว่าคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 7) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกลไกและกระบวนการสำคัญ ในการอบรมหล่อหลอมเกล้าให้บุคลากรของชาติ มีความรู้ ความสามารถ ความฉลาด เป็นคนดี คนเก่ง มีร่างกายแข็งแรง พร้อมทั้งจะเป็นรากฐานของชีวิตให้ก้าวไปอยู่ในสังคมและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ จันทวานิช. 2542 : 3)

ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการปฏิรูประบบราชการตามกรอบของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พุทธศักราช 2542 ซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษาของชาติครั้งสำคัญ และมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศยุคโลกาภิวัตน์ได้ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา จัดเป็นหลักสำคัญที่

จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ และถ่ายทอดสู่นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชน ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม บุคคลดังกล่าวจะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถูกต้อง ต่อการปฏิรูปการศึกษา และแนวทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ, 2544 : 48) การปฏิรูปราชการเป็นการเปลี่ยนรูปแบบระบบราชการขนาดใหญ่ ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหารและวิธีการทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูง เป็นกลไกการบริหารและจัดการประเทศให้แข่งขันในระดับโลกได้ เป็นระบบที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งประสิทธิผลที่เชื่อถือของประชาชน โดยจะต้องเป็นระบบที่สร้างเจ้าหน้าที่ของรัฐมีนิสัยการทำงานอย่างผู้รู้จริง ทำจริง มีผลงาน ชยัน มีความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิด กล้าทำ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม และคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2546 : 14)

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการดำเนินการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงต้องพิจารณาถึงสมรรถภาพในหลายด้าน ซึ่ง แคมป์เบลล์ (Campbell, 1957 : 40) ได้กล่าวว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ งานทฤษฎี (Theory) และการรู้ว่าจะทำอย่างไร (Knowhow) ความสามารถดังกล่าวจะแสดงออกมาในผลงานและพฤติกรรมการบริหาร ส่วนของพฤติกรรมจะครอบคลุมถึงความเชื่อ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสติปัญญาดี มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการพูด การเขียน เพื่อชักจูงบุคคลอื่น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้อง ย่อมจะเชื่อได้ว่าเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพสูง

การบัญญัติให้โรงเรียนเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ of ประเทศไทย ที่บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังโรงเรียน ซึ่งการที่มีกฎหมายกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นที่จะต้องจัดระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ

จากการกระจายอำนาจลงสู่โรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและอำนาจหน้าที่สำคัญยิ่งตามระเบียบกฎหมายกำหนด และยังมีบทบาทในการประสานประโยชน์ระหว่างชุมชนกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และจากการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพในการ ปฏิบัติงานและปัจจัยสนับสนุนหลายประการที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ในสภาพปัจจุบัน การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 หมวด 2 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ยังไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควรเพราะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ เกิดความยุ่งยากซับซ้อน ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง มีอัตรากำลังจำกัด มีทรัพยากรไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณ ขาดการพัฒนาบุคลากรและยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำมากเกินไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 : 2548) ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา ประกอบกับการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายงานยังมีข้อจำกัดในด้านหลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นความรับผิดชอบต่องานที่ทำจึงไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (จริยะ วิโรจน์, 2531 : 143-144)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อทราบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ ในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารในระดับที่สูงและผู้เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

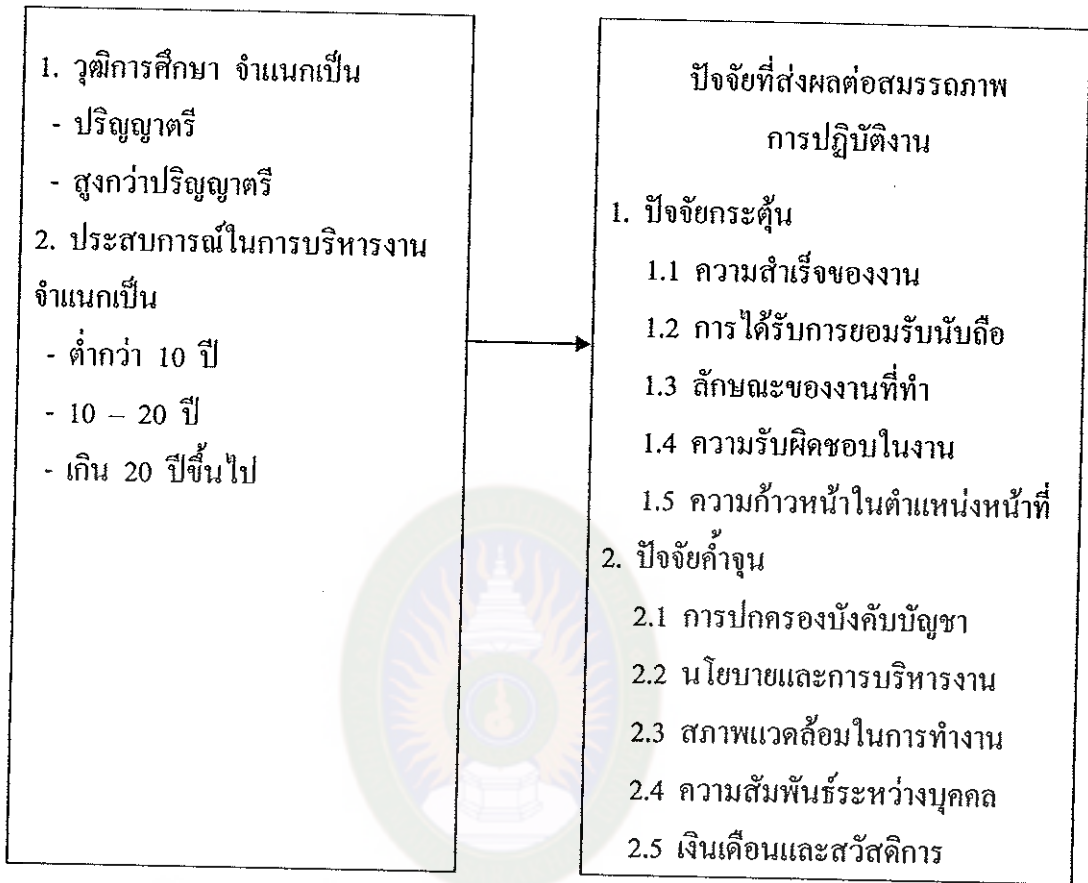
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg) เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ ภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จาก 329 โรงเรียน จำนวน 329 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวน 178 คน ได้มาโดย การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) และกำหนด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R.V., and Morgan,D.W.)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการบริหารงาน จำแนกเป็น

- ต่ำกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- เกิน 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกเป็น

3.2.1 ด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ความรับผิดชอบในงาน
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2.2 ด้านปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) การปกครองบังคับบัญชา
- 2) นโยบายและการบริหารงาน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 5) เงินเดือนและสวัสดิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและองค์ประกอบที่สนับสนุนไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Hygiene or Maintenance Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมและโน้มน้าวให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับการแสดงความยินดีหรือการยอมรับใจความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ทำทนายหรืองานธรรมดา งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองาน นำเบื่อง่าย งานที่ง่ายหรืองานที่ยากและรวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

1.1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Motivator Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนไม่ให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความท้อถอยไม่อยากปฏิบัติงาน

1.2.1 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ มีความสามารถในการบังคับบัญชาหรือมีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำหรือไม่

1.2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการ แผนการหรือแนวทาง ของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพัก สวัสดิการต่าง ๆ มีความ สะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีเพียงพอในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานหรือไม่

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบปะสังสรรค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง

1.2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและ สวัสดิการอื่น ๆ

2. สมรรถภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจแก่ทุก ๆ ฝ่าย
3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลและเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม