

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้ โดยที่การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) เป็นการสร้างฐานราก และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ค : 6 - 7)

การบริหารจัดการการศึกษา โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา จากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นโดยตรง เพื่อสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นและให้ทุกฝ่ายในสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้จัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการทำงานเป็นทีม ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมทุกกระบวนการ และทุกกิจกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (กรมวิชาการ. 2542 : 1 - 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญในการเป็นผู้นำหรือเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลสูงสุด (กรมวิชาการ. 2544 : 6) สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 8) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารการศึกษาว่า การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือมีผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะ ว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานทุกอย่างของโรงเรียน

และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญโญ สาทร (2526 : 40) ที่กล่าวว่า ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับกำกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบเหมือนผู้จัดการทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่นๆ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และความคาดหวังของสังคมอย่างมีคุณภาพ

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว การที่จะบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) (Katz. 1974 : 55 - 62) ซึ่งสอดคล้องกับบัญชา อึ้งสกุล (2545 : 24) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ที่เป็นเรื่องของการมีความรู้ความสามารถ การรู้จักใช้วิธีการ กระบวนการ ระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างระบบการบริหาร นโยบาย สามารถมองเห็นภารกิจทั้งหมด ซึ่งเมื่อผู้บริหารได้ใช้ทักษะทั้งสามนี้มากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากด้วยเช่นกัน

ปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังสถานศึกษามากขึ้น ส่งผลให้บทบาท หน้าที่ ภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารงานอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ค : 8) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จิราพิชญ์ ขวัญพรหม (2546 : 51) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้มากเพียงใด ทักษะการบริหารงานเป็นความรู้ ความสามารถในการบริหารที่มีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาให้มากขึ้นเช่นกัน

ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน ทั้ง 3 ด้านนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อาจมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา มากน้อยแตกต่างกันไปตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลและบริบทที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบข้อแตกต่างในรายละเอียดที่

เกี่ยวกับทักษะและประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น จากรายงานผลการประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีปัญหาในด้านระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่ไม่เป็นระบบ ขนาดเครื่องมือและเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา โดยบางแห่งมีอุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าว แต่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบ ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคมากขึ้น ขณะที่ผลจากการศึกษา วิจัยของ จิราพิชญ์ ขวัญพรหม (2546 : 83) พบว่า ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และจากการประมวลข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารควรจะได้รับ การพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความถี่สูงสุด และจากการศึกษาองค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาซึ่งจำแนกตามจำนวนนักเรียนนั้น นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่อาจจะส่งผลให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับระดับของทักษะการบริหารงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนของนักเรียนนั้นส่งผลถึงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา งบประมาณที่ได้รับ รวมถึงปริมาณงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษา โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น งานวิจัยของ นพดล บุญถนอม (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ทักษะการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษา กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลจากการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากขนาดของสถานศึกษา ยังพบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาด้วย เช่น ผลการศึกษาของ ประคอง รัศมีแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาสภาพความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร และแบบภาวะผู้นำ ที่มีต่อคุณภาพการบริหารของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน และผลการวิจัยพบว่า วุฒิต่างการศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการ  
 บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน  
 สภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริหารผ่านแบบภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับข้อมูลจาก รายงานผล การประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหาร  
 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้คะแนนการเป็นนักบริหารต่างกัน โดยผู้บริหารที่จบปริญญาโท  
 ได้คะแนนความเป็นนักบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่จบปริญญาตรี และผู้บริหารที่จบปริญญาเอก  
 ได้คะแนนเฉลี่ย สูงกว่าผู้บริหารที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท (สำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 33) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ จีราวัฒน์ พิมพาสร้อย (2544 :  
 บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์  
 มาตรฐานโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความ  
 ต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ก็มีความต้องการพัฒนาตนเอง  
 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย ดังนั้น  
 ขนาดของสถานศึกษากับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จึงน่าจะมี ปฏิสัมพันธ์  
 ต่อกัน

นอกจากนี้ยังมีผลงานการวิจัยหลายเรื่องที่บ่งชี้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง  
 ขนาดของสถานศึกษากับวุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งและประสบการณ์ของผู้บริหาร  
 ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการมีอิทธิพลร่วมกัน ในการพัฒนาทักษะการบริหารงานด้านต่างๆ ของ  
 ผู้บริหาร เช่น ผลการวิจัยของจำลอง ภู่อ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหา  
 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์  
 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดของโรงเรียนต่อระดับปัญหาการดำเนินงาน  
 พัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ผลการวิจัยของ ประเสริฐชัย  
 พิศาครมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ  
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ของบุคลากรฝ่ายบริหารที่มี  
 สถานภาพแตกต่างกันและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง

สถานภาพและขนาดโรงเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ ปรเกษ บัทรสิริมงคล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างขนาดของโรงเรียน และสถานภาพต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ ภูมา คล่องแคล่ว (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการช่วงชั้นที่ 3 และช่วง ชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพและขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับข้อมูลจากการประเมินภาพรวม ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้มีผู้เกี่ยวข้องให้ความเห็นไว้สอดคล้อง และแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ปรีดา ลำมะนา (2547 : สัมภาษณ์) ให้ความเห็นว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนที่ต้องปรับปรุง คือ การติดต่อสื่อสารล่าช้า เพราะที่ตั้งสถานศึกษา อยู่ห่างกันและมีขนาดใหญ่ รวมทั้ง คุณภาพการจัดการศึกษาก็จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา ยิ่งขึ้น และ ยุทธสิทธิ์ จันทร์คูเมือง (2547 : สัมภาษณ์) ให้ความเห็นสรุปได้ว่า สถานศึกษา ขนาดเล็กจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ เพราะการพัฒนาทางด้านต่างๆ นั้น สามารถ ปฏิบัติได้น้อย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก จำนวนบุคลากรและงบประมาณที่ได้รับ สอดคล้องกับ วัฒนา ศรีสว่าง (2547 : สัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า สภาพความแตกต่างด้านความ พร้อมของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เพราะเป็นปัญหา ด้านบุคลากรและงบประมาณ ซึ่งมักเกิดกับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก สำหรับ สุพล พลเยี่ยม (2547 : สัมภาษณ์) ให้ความเห็นว่า ช่วงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การบริหารสถานศึกษาเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบการ ติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนางาน

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้สอดคล้อง และแตกต่างกันในรายละเอียด ดังเช่น วิฑูรย์ เกตุวงษา (2547 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ควรใช้ทักษะ ด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นการมองภาพรวมในการบริหารงานได้ชัดเจนให้มากที่สุด ส่วน

สถานศึกษาที่มีขนาดรองลงมาควรใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นดั่งนำ และสถานศึกษาทุกขนาดนั้นควรใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวประสาน สอดคล้องกับ พิระพงษ์ พงศ์ศาสตร์ (2547 : สัมภาษณ์) ที่ได้ให้ความเห็นว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรมากสามารถจะบริหารงานอย่างเป็นระบบได้ง่าย ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดได้มาก ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารควรใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ก่อน แล้วจึงใช้ทักษะด้านเทคนิคด้วยการลงมือปฏิบัติให้มาก โดยผู้บริหารต้องลงมือทำเป็นตัวอย่าง ขณะที่ นิคม สุวพงษ์ (2547 : สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จำเป็นจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคในการลงมือปฏิบัติจริง ผสมผสานกับด้านอื่นๆ ทุกด้าน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ นั้นสามารถใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นหลักในการบริหารงาน ซึ่งแตกต่างจาก ยุทธสิทธิ์ จันทร์คูเมือง (2547 : สัมภาษณ์) ที่ได้ให้ความเห็นสรุปว่า การบริหารสถานศึกษาทุกขนาด จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ตามด้วยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วน วุฒิกุล ดวงอ่อนนาม (2547 : สัมภาษณ์) ให้ความเห็นว่า ทักษะที่ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละแห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ ควรจะใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอันดับแรก ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็ก จะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค คือ การลงมือทำด้วยตนเองให้มาก

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน การสัมภาษณ์ผู้บริหาร การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ย่อมแตกต่างกันตามบริบท อันอาจเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ภารกิจ ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป นอกจากนี้ ขนาดของสถานศึกษา จำนวนบุคลากร และจำนวนงบประมาณที่ได้รับ ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง รวมทั้ง วุฒิการศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาได้เช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความคิดที่จะทำวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีระดับทักษะการบริหารงานตามขอบข่าย ภารกิจการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับใด สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับ

ทักษะการบริหารงานแตกต่างกันหรือไม่ ขนาดสถานศึกษากับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ต่อทักษะการบริหารงานหรือไม่ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อสมมุติที่มีความละเอียดลึกซึ้งต่อผู้บริหารทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง นำไปวางแผนกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา เป็นการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนใจอาจนำผลการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นข้อสมมุติสำหรับการวิจัยเพื่อการพัฒนาต่อไป เพราะมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและวุฒิการศึกษาไว้แล้ว

### วัตถุประสงค์การวิจัย

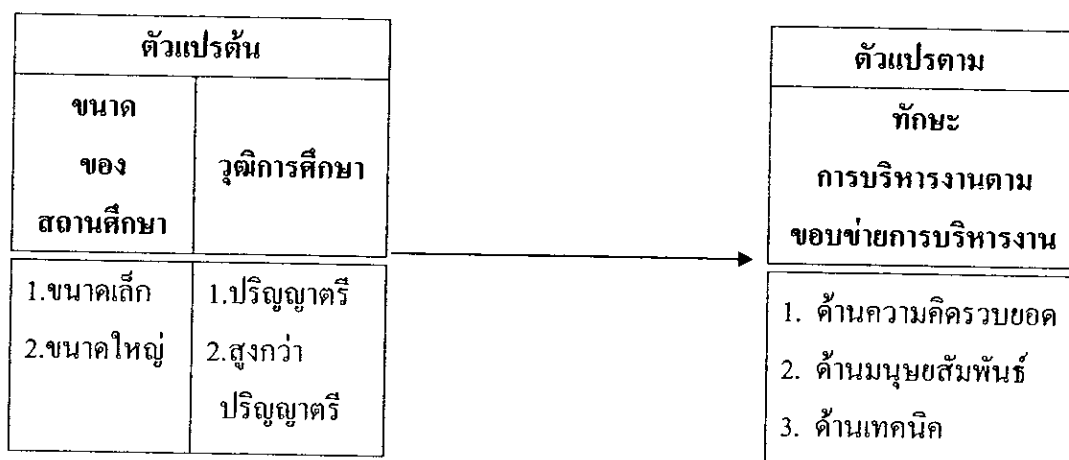
1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ขนาดสถานศึกษา กับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อทักษะการบริหารงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

### สมมติฐานการวิจัย

มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ขนาดสถานศึกษากับวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อทักษะการบริหารงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ตามแผนภูมิที่ 1 ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 248 แห่ง รวม 248 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและวุฒิการศึกษา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) ได้จำนวน 152 คน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามสัดส่วน
3. ตัวแปร (Variables)
  - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
    - 3.1.1 ขนาดของสถานศึกษา 2 ขนาด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 2) คือ
      - 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
      - 2) สถานศึกษาขนาดใหญ่
    - 3.1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
      - 1) ปริญญาตรี
      - 2) สูงกว่าปริญญาตรี



3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการบริหาร 3 ด้าน (Katz, 1974 : 55 - 62) คือ

3.2.1 ด้านความคิดรวบยอด

3.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.3 ด้านเทคนิค

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ทักษะการบริหารงาน** หมายถึง ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานได้อย่างชำนาญ ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค

1.1 **ด้านความคิดรวบยอด** หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร เข้าใจโครงสร้างของงาน ตลอดจนสามารถมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การให้คำปรึกษา แก้ปัญหาต่าง ๆ มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม หยั่งรู้กระบวนการและระบบการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาให้แก่บุคลากรในการพัฒนาผู้เรียน

1.2 **ด้านมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การปรับตัวให้เข้ากับบุคคล ตลอดจนหน่วยงานและชุมชนที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา ร่วมกันประสานงานกับหน่วยงานและชุมชนที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 **ด้านเทคนิค** หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความชำนาญในการใช้ความรู้เฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการวางแผนด้านการจัดการ กระบวนการกลุ่ม รอบรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ กระบวนการบริหารงาน ตลอดจนเทคนิคการใช้เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในการกิจที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง มีภาวะผู้นำและมีความมั่นใจในการ

ปฏิบัติงานนั้น ๆ สามารถนำเสนอผลงานหรือจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **ขอบข่ายการบริหารงาน** หมายถึง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในขอบข่าย 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2.1 **การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา รวมทั้ง การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

2.2 **การบริหารงบประมาณ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3 **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2.4 **การบริหารทั่วไป** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ การประสาน และการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบในการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและด้านบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริม ประสานงานด้านการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน

ประสานงาน ด้านการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน บริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2547

4. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดตามกฎหมายกระทรวง ที่แบ่งขนาดของสถานศึกษา เป็น 2 ขนาด จำแนกตามจำนวนนักเรียน ได้แก่

4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในปีการศึกษา 2547 ทุกแห่ง ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 300 คน

4.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในปีการศึกษา 2547 ทุกแห่ง ที่มีจำนวนนักเรียนเกิน 300 คนขึ้นไป

5. วุฒិการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่ง ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2547

7. ปฏิสัมพันธ์ (interrelation) หมายถึง การมีอิทธิพลร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีผลร่วมกันระหว่างขนาดของสถานศึกษากับวุฒิการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปวางแผน กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา การสนับสนุน ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนใจอาจนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยเพื่อการพัฒนาได้ต่อไป