

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมปัจจุบันนี้มีลักษณะเป็นสังคมขององค์การ ยิ่งสังคมเจริญมากขึ้นและขยายตัวมากขึ้นเท่าใดความจำเป็นในการรวมกลุ่มบุคคลเข้าร่วมดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างก็ยิ่งมีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น การรวมกลุ่มจึงมักแสดงออกในรูปขององค์การและการจัดแบบแผนการดำเนินงานบริหารองค์การ องค์การจึงเป็นที่รวมกลุ่มบุคคลหลายคนร่วมกันทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการร่วมงานรับผิดชอบต่างๆโดยการกระทำอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้การประสานร่วมมือดำเนินไปด้วยดี องค์การจึงทำให้มนุษย์สามารถประกอบกิจกรรมต่างๆในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ง่าย รวดเร็ว สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพกว่าการทำงานโดยลำพังคนเดียว (วิเชียร วิทยอุดม, 2549, หน้า 1)

องค์การเป็นระบบที่บุคคลจำนวนมากมาทำงานร่วมกัน องค์การจึงต้องมีกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่างๆเพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งเหยิงหรือความสับสนวุ่นวาย และเพื่อให้ผลผลิตและการบริการมีประสิทธิภาพ องค์การจะเป็นผู้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การเพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น โดยมีการกำหนดว่าบุคคลแต่ละคนนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง นอกจากนี้องค์การยังต้องกำหนดบรรยากาศในการทำงานตลอดจนแหล่งต่างๆที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มในการทำงาน องค์การก็ย่อมจะได้ผลผลิต การที่องค์การจะได้ผลผลิตสูงนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีทักษะในการทำงานในองค์การด้วย (อารยา ธนารักษ์, 2547, หน้า 1)

การพัฒนาการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะก็เหมาะสมกับทุกๆด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างตลอดและต่อเนื่อง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เยาวชนไทยได้มีโอกาสรับบริการตามสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพนั้น โดยความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์การ ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การวิชาชีพ ร่วมกันจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง มีสมาชิกในชุมชนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในการปฏิรูปการศึกษานั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจตรงกันและมองไปที่เป้าหมายหลักอันเดียวกัน นั่นคือ นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น

สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544ก, หน้า 21)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ครู ผู้บริหาร ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา (อวยชัย จาตุรพันธ์, 2554, หน้า 3)

ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะครูเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่นการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ศกรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2542, หน้า 18-25) แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังคงประสบปัญหาทางการศึกษา เช่น การไม่บรรจุข้าราชการเพิ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู ส่งผลให้ครูต้องรับภาระหนักขึ้นปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิและมีภาระงานอื่นนอกเหนือการสอน ทั้งนี้พบว่าปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจจนส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การทางการศึกษา ประกอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำลงได้ส่งผลกระทบทางลบต่อบรรยากาศสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนออกมาทางทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของครู โดยพบว่าครูร้อยละ 50 เริ่มถอดใจกับอาชีพครู โดยในจำนวนนี้ร้อยละ 15 ระบุว่าเคยคิดอยากเปลี่ยนอาชีพ ในขณะที่มีถึงร้อยละ 62.50 ระบุว่าหากมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดก็จะเข้าร่วมโครงการ และพบว่าครูส่วนใหญ่สอนก่อนขำหนัก ทั้งยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ครูเกิดความรู้สึกขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารน้อยมากหรือให้ความร่วมมือโดยไม่สมัครใจ ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้งานต่างๆ ไม่ก้าวหน้า ไม่มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มีครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพย่อมส่งผลต่อความตั้งใจและทุ่มเทในการสอน (สัมฤทธิ์ ผิวนิม, 2552, หน้า 5-12)

ปัญหาในการทำงานของครูที่มีผลมาจากบรรยากาศภายในสถานศึกษา ได้แก่ครูขาดแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาตนเองหรือแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ไม่เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครู ขาดการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นไม่ตรงกัน ครูและผู้บริหารถอดใจมีความคิดอยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นหรือเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด (อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, 2554, หน้า 6)

บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เป็นสภาพการณ์ที่ไม่สามารถอาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นสภาพสะท้อนทางความรู้สึกของบุคคล โรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึก เบื่อหน่าย ห่างเหิน เจยเมย ว่าเหว และไม่ยอมมาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้แนวโน้มสถิตินักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ (โกวิทย์ วรพิพัฒน์, 2544, หน้า 36-37) ความขัดแย้งนับเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่จะมีผลต่อบรรยากาศในโรงเรียน และถ้าความขัดแย้งนั้นมีผลไปในเชิงลบก็จะยิ่งทำให้บรรยากาศในโรงเรียนยิ่งเลวร้ายลง (รัตนภรณ์ วัฒนศัพท์, และวันชัย วัฒนศัพท์, 2548, หน้า 4)

ปัญหาด้านบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า คณะครูมีการทำงานร่วมกันยังไม่ราบรื่นและไม่มีความกลมเกลียวกัน ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความคล่องตัวในการทำงานเนื่องจากภาระงานที่มาก งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ทำให้มีความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อัตราค่าจ้างครูส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารภายในโรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงผู้เดียว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2550, หน้า 46)

จากปัญหาต่างๆด้านบรรยากาศในสถานศึกษา พบว่าบรรยากาศในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของครู ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดีและทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีว่าเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดี บุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุข ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในสถานศึกษา

2. เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษาทำให้งานประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2557 แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 123 คน ครู จำนวน 1,114 คน รวมทั้งสิ้น 1,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2557, ย่อหน้า 1-2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 302 คนประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 49 คน และครูจำนวน 253 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 วิทยฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน)
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 300 คน)
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.1.5 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 19 ปี
- 3) 20 - 29 ปี
- 4) ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ บรรยากาศในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงสังเคราะห์จากแนวคิดของลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer, 2002) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 198-199) ได้แก่

2.2.1 โครงสร้างองค์การ

2.2.2 ลักษณะของงาน

2.2.3 ความสามัคคี

2.2.4 ความจงรักภักดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

บรรยากาศในสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูระหว่างคณะครูด้วยกัน และคุณลักษณะภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของครูประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างบุคคลและฝ่ายต่างๆในสถานศึกษา โดยแสดงถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ การประสานงาน ความสัมพันธ์ของงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา

2. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความเหมาะสมกับผู้ทำงานทั้งปริมาณงาน เวลา เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ความสามัคคี หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสนับสนุน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การร่วมมือปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานและร่วมมือกันทำงานโดยปราศจากความขัดแย้ง

4. ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจและมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

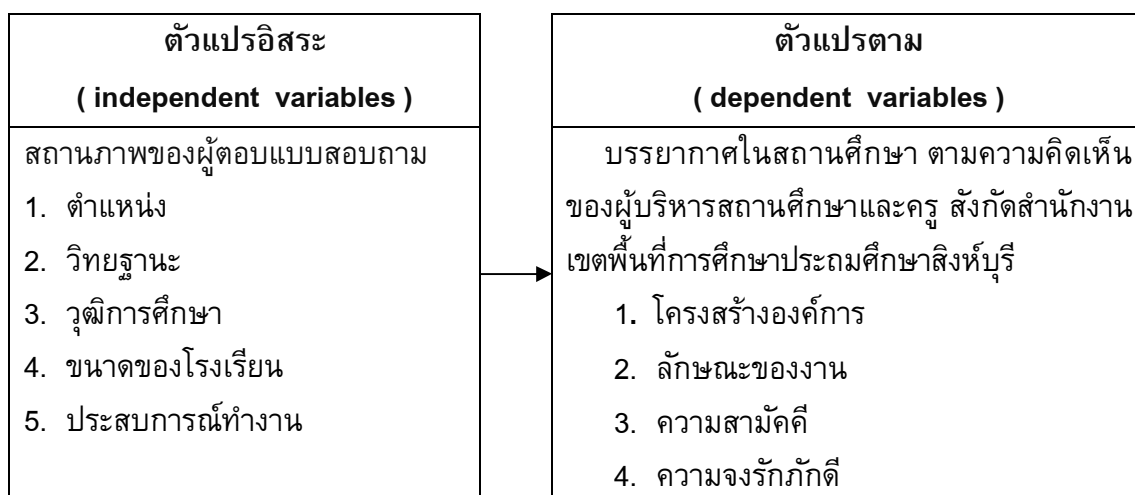
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติหน้าที่ประจำในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นได้รับมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงสังเคราะห์จากแนวคิดของลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer, 2002) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 198-199) ดังแสดงในภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบบรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะแตกต่างกัน