

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จัดการการประถมศึกษาภายในเขตอำเภอ และปฏิบัติการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม และดูแลโดยทั่วไป ซึ่งราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

จากการประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 (2530-2534) ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาระยะครึ่งแผน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร และด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับร้อยละ 75.65 และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับร้อยละ 66.43 ซึ่งเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 (2530-2534) ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 100 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหาร การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกแห่ง ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุง พัฒนาและศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบรรลุเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (2535-2539) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายด้านการบริหารและสนับสนุนหน่วยงานในสังกัดแต่ละระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการประถมศึกษาบุคลากรทุกประเภททุกระดับ ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ทักษะทางด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535)

จากผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 (2530-2534) และความต้องการที่กำหนดไว้ ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พอสรุปได้ว่าด้านการบริหารงานและสนับสนุนหน่วยงานในสังกัด สมควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรที่มีความสำคัญและเป็นตัวจักร ที่จะทำให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือ ผู้บริหารหรือผู้นำในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานในระดับอำเภอมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบ จะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการชี้แนะและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน รวมพลังกันเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังที่ เลอริมคักดี วิศาลาภรณ์ (2525) กล่าวว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ต้องเป็นผู้จะรวมพลังทั้งหลาย เพื่อทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ประสงค์ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นผู้นำนโยบายจากหน่วยเหนือไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการแสดงผลพฤติกรรมใดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

การกำหนดพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ จะเป็นสิ่งที่จะช่วยชี้และกระตุ้นให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยของ ลำยอง บ่อน้อย (2518) พบว่า ในการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีการใช้หลักของประชาธิปไตยโดยการให้กำลังใจและการจูงใจ และมีพฤติกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ

พฤติกรรมการบริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น และก่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ฉะนั้นขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันเพราะจะช่วยให้เกิดพลังในการทำงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีวินัย มีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อความเจริญของหน่วยงาน ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2533) กล่าวว่า บุคลากรเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีพฤติกรรมที่จะต้องสนองการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ถ้าคนสองคนทำงานในสิ่งเดียวกันในสถานการณ์เวลาและสภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวต่างกันได้ไ้เพราะความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน ที่สำคัญมากอย่างหนึ่งคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานและจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามต่อสู้อุปสรรคนานาประการ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ คือพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงาน ดังนั้น จึงเห็นสมควรและสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอให้มีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและราชการตามลำดับ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อประเมินพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
- 2) เพื่อประเมินขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและขวัญกำลังใจของบุคลากร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะประเมิน และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา ปี 2538 โดยมีกรอบความคิด (Conceptual framework) ดังนี้

1) การประเมินพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใน 3 ด้าน คือ

- (1) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน
- (2) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน
- (3) พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2) การประเมินขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งแสดงออกในรูปของความรู้สึก ที่มีต่อการดำเนินงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยประเมินจากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

- (1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Belongingness)
- (2) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility)
- (3) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ (Success)
- (4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Security)
- (5) ความรู้สึกพอใจในการทำงาน (Satisfaction)
- (6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Relation)

3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและขวัญกำลังใจของบุคลากร

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ หัวหน้างานบริหารทั่วไป หัวหน้างานการเงินและพัสดุ และเจ้าหน้าที่อื่นทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา
- 2) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา
- 3) ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา
- 4) ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
- 5) บุคลากร หมายถึง ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาในเทศก์ หัวหน้างานบริหารทั่วไป หัวหน้างานการเงินและพัสดุ และเจ้าหน้าที่ ทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู
- 6) พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำและท่าทีของผู้บริหารที่แสดงออกให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้อื่น ซึ่งสามารถสังเกตและประเมินได้ พฤติกรรมการ

บริหารดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน และพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

7) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกในด้านความเข้าใจ ในการดำเนินงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ในด้านการวางแผน และมีวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

8) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงในด้านความประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมารยาท รวมทั้งการพัฒนาตนเองและงานให้มีประสิทธิภาพ

9) พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร ความนับถือกันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการติดตามสัมพันธ์กันอย่างอบอุ่นระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

10) ขวัญกำลังใจ หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งแสดงออกในรูปของความรู้สึก ที่มีต่อการดำเนินงาน ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ องค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ในหน้าที่ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ทราบพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารและการจัดการประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ได้ทราบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

3) ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดนครราชสีมา ทำให้รู้แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง สามารถนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง