

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายตามหลักสูตรและตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ย่อมต้องขึ้นกับปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน รวมทั้งความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้ภาวะผู้นำเป็นอย่างสูงในการบริหารจัดการให้งานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารงานด้านต่าง ๆ กอปรกับได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของรัฐที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นนิติบุคคล

(กระทรวงศึกษาธิการ 2546: 3) ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารยังมีผลต่อทัศนคติของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพราะถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารก็หมายความว่า ครูและบุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้บริหาร ก่อให้เกิดความเต็มใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยให้เกิดประสิทธิผลที่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ขวัญและกำลังใจของบุคลากรก็จะขาดหายไปอาจทำให้หน่วยงานนั้นล้มเหลวได้

กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูได้นั้น ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ดังนั้น ในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่ดีของผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญในการตัดสินใจ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (พรนิภา ลิ้มปะยอม 2541: 8)

นอกจากตัวของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ส่วนหนึ่งย่อมต้องเกิดมาจากความร่วมมือของครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนด้วยว่าให้ความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใด การให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกับโรงเรียนนั้น เป็นผลมาจากพื้นฐานทางด้านจิตใจของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน เพราะถึงแม้บุคลากรมีความสามารถสูงแต่ไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนหรือไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อทางโรงเรียนแล้ว ความรู้ความสามารถนั้นก็จะเป็นการไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ให้กับโรงเรียนเลย (กฤษดา มังคะตา 2548: 1)

ความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนทำให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนโดยอุทิศเวลา สติปัญญา และความตั้งใจ บุคลากรอยากที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปที่อื่น (ชนวรรณ สุระธรรมนิติ 2549: 2)

เหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ขึ้นอย่างเป็นทางการ (การพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551: 1) และจากเหตุการณ์ความไม่สงบดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในเรื่องของขวัญ กำลังใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องโยกย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมากทำให้ทางเขตพื้นที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ แต่ทางรัฐบาลก็ได้อนุมัติให้จ้างครูอัตราจ้างทดแทนข้าราชการครูที่ย้ายออก ถึงอย่างไรก็ตาม เรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ยังคงเสี่ยงเหมือนเดิม ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างสูง โดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่องาน ต่อองค์การท่ามกลางสถานการณ์ที่ยังคงมีความเสี่ยง บุคลากรก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายออกไปองค์การอื่น ๆ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลให้นโยบายทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ต่อไป

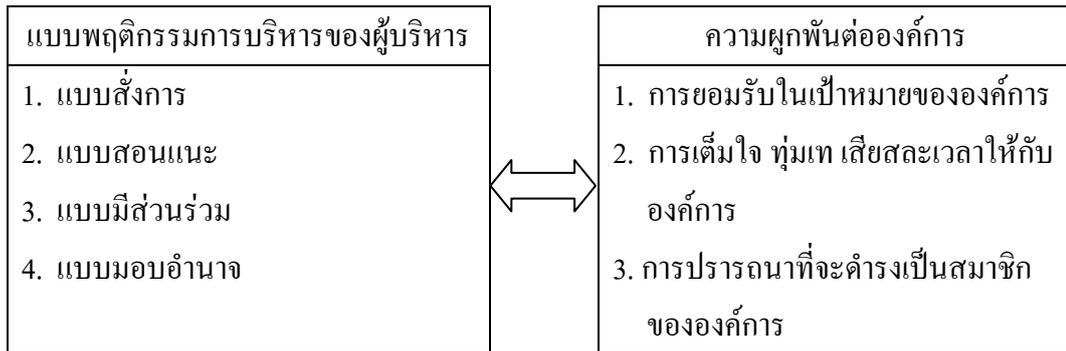
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจากแนวคิดทฤษฎีของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบสั่งการ 2) แบบสอนแนะ 3) แบบมีส่วนร่วม 4) แบบมอบอำนาจ และความผูกพันจากแนวความคิดของ มาวเดย์ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, and Porter) โดยใช้กรอบในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

5.1 ด้านเนื้อหา คือ แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็น 4 แบบ คือ

- 5.1.1 แบบสั่งการ
- 5.1.2 แบบสอนแนะ
- 5.1.3 แบบมีส่วนร่วม
- 5.1.4 แบบมอบอำนาจ

ความผูกพันต่อองค์การซึ่งจำแนกออกมา 3 ด้าน คือ

- 5.1.5 การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
- 5.1.6 การเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้กับองค์การ
- 5.1.7 การปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์การ

**5.2 ด้านประชากร** คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 72 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,411 คน

### 5.3 ด้านตัวแปร

**5.3.1 ตัวแปรต้น** คือ แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็น 4 แบบ คือ

- 1) แบบสั่งการ
- 2) แบบสอนแนะ
- 3) แบบมีส่วนร่วม
- 4) แบบมอบอำนาจ

**5.3.2 ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2) การเต็มใจทุ่มเท และเสียสละเวลาให้องค์การ
- 3) การปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 แบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้ภาระงานในสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยแบ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็น 4 แบบ คือ

**6.1.1 แบบสั่งการ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

**6.1.2 แบบสอนแนะ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสนอความคิดหรือแนะนำชี้แนะโดยอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจ ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น และใช้วิธีโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยกับการตัดสินใจ

**6.1.3 แบบมีส่วนร่วม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้โอกาสครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือตัดสินใจด้วยตนเอง

**6.1.4 แบบมอบอำนาจ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ

**6.2 ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา** หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมเชิงบวกของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

**6.2.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับว่า แนวทางการบริหารของผู้บริหารเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม เป็นต้น

**6.2.2 การเต็มใจ ททุ่มเท และเสียสละเวลาให้องค์กร** หมายถึง การแสดงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**6.2.3 การปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจจริงของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมนั้นโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงเรียนอื่นหรือโอนหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น

**6.3 ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

**6.4 ข้าราชการครู** หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

**6.5 บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน ในที่นี้คือ อัตรากำลังชั่วคราว พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

**6.6 สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2

7.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่อไป