



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมามีปัญหาทางสังคม ศีลธรรม และการใช้สิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่อนาคตที่ดีกว่าในโลกที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความพร้อม มีความสามารถในการเรียน (ลีปนันท์ เกตุหัต. 2540 : 4)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 (2540 : 5, 12, 21.) กำหนดให้ปวงชนชาวไทยรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ประกอบกับมาตรา 81 ได้กำหนดให้มีแนวทางในการจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรมและจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ตามนัยมาตรา 9 (4)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 74) รายงานถึงความจำเป็นของการปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้ง คนดี คนเก่ง มีความสุข การพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ต้องอาศัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ ประหยัด คุ่มค่า ลดขั้นตอนการบริหาร มีบุคลากรมืออาชีพ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส และใช้เทคโนโลยีทันสมัย เพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารใหม่ โดยการยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยแบ่งส่วนราชการใหม่ เป็นการบริหารราชการส่วนกลาง และการบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน ทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม โลกแห่งการแข่งขัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 2) การพัฒนาคนที่ได้ผลดีที่สุด คือการที่บุคคลพัฒนาตนเอง เพราะแม้จะมีกระบวนการฝึกอบรมเร่งรัดให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถต่าง ๆ แต่ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจ



พอใจ และตั้งใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง กระบวนการจากภายนอกนั้นแทบจะเปล่าประโยชน์ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความสามารถและมุ่งมั่นตั้งใจ จะปรับปรุงตนเอง ในสิ่งที่ตนพอใจ การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้อย่างดี แม้จะไม่มีแรงกดดัน บีบบังคับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก จุดตั้งต้นของความคิดในการพัฒนาตน คือการมีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

สมใจ ลักษณะ (2543 : 85) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self development) คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความมีประสิทธิภาพมีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความสุข ประสิทธิภาพในการบริหารงานเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสามารถบริหารภารกิจในหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างยอดเยี่ยม ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการได้มาซึ่งประสิทธิผล

เพ็ญศรี ประดับมุข (2542 : 23 -24) กล่าวว่า การบริหารงานคือการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ มีหน่วยงานหรือกิจกรรมการดำเนินการ อำนาจการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานตามที่ต้องการ การบริหารงานในความหมายทางบริหารแบ่งได้ 2 ความหมาย คือในความหมายกว้าง หมายถึง การบริหารงานของรัฐ ที่บริหารงานโดยหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่น กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในความหมายที่แคบ หมายถึงการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งมีการบริหารงานแบ่งระดับของชั้นการบังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารระดับสูง และนักบริหารระดับรองลงมา สรุปการบริหารงานจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อเอาคน ทรัพยากร มารวมกัน แล้วอำนาจงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยภายในที่บ่งชี้คุณภาพของโรงเรียน

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทที่ใช้พัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหารในยุคนี้ต้องมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2540 : 278) กล่าวว่า เนื่องจากประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรทุกประเภทในโรงเรียน จะเห็นได้จากผลการวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำมาซึ่งประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนางานวิชาการที่เข้มแข็ง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน



มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546 : 12) ให้มีการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึง ปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ด้วย เว้นแต่การจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และ 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ใน การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสถานศึกษา เอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการ ศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ อื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง กับอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ใน มาตรา 36 ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น และ มีอำนาจหน้าที่ ได้แก่ 1) อำนาจหน้าที่ในการบริหาร และการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของ หลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา 3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วน ราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) ปฏิบัติหน้าที่ อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญโดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545 : 20) และพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 (2546 : 13) โดยให้มีการกระจาย อำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” อยู่ในการกำกับดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษา ซึ่งมีคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคอยกำกับดูแลและช่วยพัฒนาการบริหารงานให้กับสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดแบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 สำนักงานเขต คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นพื้นที่ควบคุมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม และ สถานศึกษาที่สังกัดการศึกษาเอกชน ใน 9 อำเภอ คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอวังน้อย อำเภอกาชี อำเภอบุข และอำเภอเมืองราช มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 243 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2546ก : 22 – 24) ได้จัดทำแผนการบริหารจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2546 – 2549 โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ว่า โรงเรียนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมสนับสนุนในทุกด้าน โดยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นพื้นที่ควบคุมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม และ สถานศึกษาสังกัดการศึกษาเอกชนใน 7 อำเภอ คือ อำเภอผักไห่ อำเภอเสนา อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางบาล อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร และอำเภอบางปะอิน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 207 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2546ก : 20 – 23) มีแผนบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2546 ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ว่า โรงเรียนจัดการศึกษาให้แก่ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง เสมอภาค จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยาบรรณ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา

ในการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ และมีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา



จากปัญหาที่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เป็นอำนาจหน้าที่ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ การบริหารงานทุกอย่าง อยู่ภายใต้การกำกับของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นปัญหาว่าการบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละ แห่งจะไปคนละทิศทาง เนื่องจากไม่มีแนวทางในการบริหารงานที่แน่นอน จึงถือเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีมุมมองที่กว้างไกล มีการวางแผนที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และสามารถแก้ปัญหา ที่จะเกิดในสถานศึกษาได้ โดยเฉพาะที่สำคัญในตอนนี้สถานศึกษาที่คอบ อยู่คนละกรมกัน ได้มารวมอยู่ด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้เป็นโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการต้องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 43 (2540 : 12) พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 (2542 : 20) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา ธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 (2546 : 15) การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ 2546 (2546 : 51) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ต่างมี จุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการจัด การศึกษา แต่ไม่ได้เจาะจงว่าจะพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ อย่างไม่ ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าแนวทางมีความเหมาะสม และเป็นไปได้หรือไม่ ควรเป็นอย่างไร จากการศึกษางานวิจัย ยังไม่มีการศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ เหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ไปพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งประจักษ์ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสมหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเป็นไปได้หรือไม่



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จะเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเชิงประจักษ์ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2546ข : 1) จำนวน 243 คน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2546ข : 5) จำนวน 207 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่



1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) ได้ผู้เชี่ยวชาญ 25 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 (ปีการศึกษา 2546) ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (ยูทพงษ์ กัวยวรรณ. 2543 : 75 ; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970. *Educational and psychological measurement*. p. 608 - 609) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 150 คน และ เขต 2 จำนวน 134 คน) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) มีวิธีการดังนี้ นำจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอมาเทียบส่วนร้อยละ เมื่อได้จำนวนแต่ละอำเภอแล้ว ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและใช้ผู้บริหารของโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวทาง หมายถึง หลักในการปฏิบัติที่ผู้เสนอแนวทางได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่เกิดให้เข้าใจยิ่งขึ้นและควรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วยตลอดเวลาจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2. การพัฒนา หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อส่งผลให้งานในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง โดยอาจแสดงค่าในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ หรืออาจแสดงโดยการบันทึกถึงลักษณะการใช้จ่ายเงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ



4. การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ มีหน่วยงานหรือองค์การดำเนินการ หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทั้งที่เป็นศาสตร์ และศิลป์ เพื่อเอาคนมารวมกัน และหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

5. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองเพื่อส่งผลให้งานในสถานศึกษาที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงาน ที่คุ้มค่า ประหยัด โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ บริหารงานให้บรรลุประสงค์ มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

6. ขั้นตอนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนา คือ ขั้นการพัฒนาแนวทาง ขั้นศึกษาความเหมาะสม และขั้นศึกษาความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน

7. หลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพ บนพื้นฐานทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

8. จุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การส่งเสริมให้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเชิงประจักษ์

9. เนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

10. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีที่มีความสอดคล้องและค้ำข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ไว้และปรับปรุงข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5

11. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมในการปฏิบัติจริงสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1



และ เขต 2 โดยวัดจากค่าคะแนน ค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ≤ 2.00 ที่มีความเหมาะสมที่ผู้เชี่ยวชาญเลือกตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

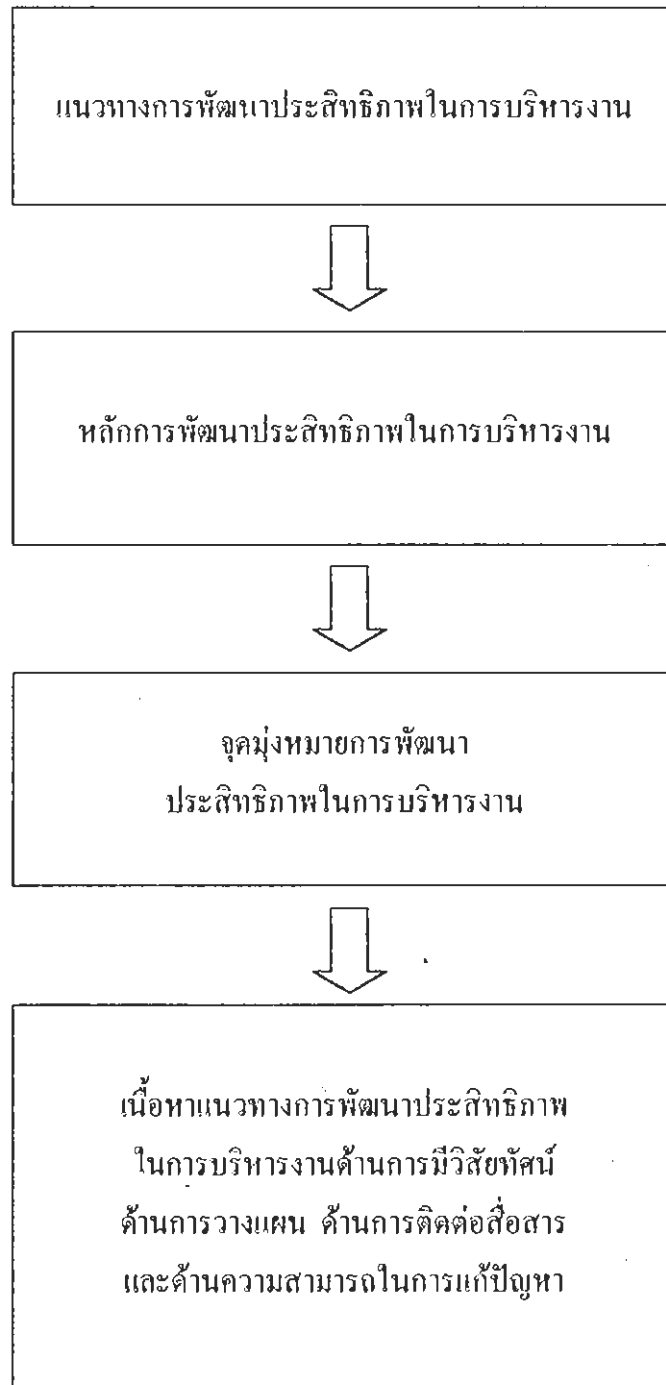
12. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติจริงได้สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยวัดจากค่าคะแนน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และค่า t-test ที่มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกตอบจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

13. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ทั้งของรัฐและเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานมาจากแนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2542 : 12 – 16) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 12 – 15) แนวคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล แนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (2546 : 51) แนวคิดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาของ กิบสัน, ไอเวนซีวิก และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1988 : 37) แนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ สมใจ ลักษณะ (2543 : 7) แผนบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2546ข : 22 – 24) และแผนบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 (2546ข : 22 – 23)

สรุปการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์และบูรณาการแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ที่มีความตรงตามเนื้อหา มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล และแนวทางสำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเชิงประจักษ์