

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเติบโตทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ด้วยอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายโยงใยไปทั่วโลกทำให้เกิดการสื่อสารไร้พรมแดน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 7) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ มวลแห่งสาเหตุการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นกลายมาเป็นจุดร่วมที่สำคัญที่เกิดขึ้นทำให้ทุกฝ่ายต่างให้ความสนใจใคร่ติดตามและเตรียมพร้อมที่จะปรับเข้ากับสภาพของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543 : 70)

เมื่อเข้าสู่ทศวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าองค์กรประเภทและระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุดสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความคิดต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ดี ซึ่งมีคำถามว่า คุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูป ทั้งปัจจุบันและในอนาคต (เทือน ทองแก้ว, 2545 : 35)

ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อผลกระทบที่ทำให้ทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรแตกต่างกันได้มาก แต่ประเด็นที่น่าศึกษา คือ การที่ผู้นำบางคนสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้เขาเหล่านั้นผูกพันทุ่มเททำงานแบบถวายชีวิต แต่ในเวลาเดียวกันผู้นำบางคนก็เป็นผู้ที่ถูกจงเกลียดจงชังจากผู้ร่วมงาน อาจถึงขั้นรวมกลุ่มกันเพื่อขับไล่ก็มีอยู่เช่นกัน ในยุคก่อนมีการเชื่อกันมากกว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำนั้นน่าจะอยู่ที่

บุคลิกลักษณะของผู้นำเป็นสำคัญ แต่จากการพิสูจน์กันอย่างถ่องแท้กับปรากฏว่า บุคลิกลักษณะ เป็นเพียงปัจจัยประกอบส่วนน้อยเท่านั้นและไม่มีอิทธิพลเท่าใดนัก จากการศึกษาค้นคว้าในเวลา ต่อมาได้กลับมามุ่งสนใจที่พฤติกรรมผู้นำ (Leadership behavior) ซึ่งหมายถึง แบบของพฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสมที่ผู้นำควรจะทำพฤติกรรมเพื่อเอาชนะใจผู้ร่วมงาน เช่น การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง การเข้าไปร่วมเป็นผู้ชี้แนะ และลงมือทำด้วยกันกับกลุ่มหรือการใช้วิธีประชาธิปไตยสูง หรือการมีส่วนร่วม เป็นต้น (ศิริชัย พลัฒพิบูลย์. 2548 : 1)

เพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์การ มีความจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น การบริหารที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้บุคลากรในองค์การ (Workforce) เพื่อบรรลุจุดหมาย ขององค์การ โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการ (Process) ของการ บริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจาก 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การจัดคนเข้างาน 3) การ พัฒนาและการประเมิน 4) การบำเหน็จตอบแทน และ 5) การธำรงรักษาคนงานให้มีประสิทธิภาพ บาร์ทอล และคณะ (Bartol and others. 1998 : 609) นอกจากนี้ ในการบริหารผู้ที่เป็นผู้นำควร จะตื่นตัว สนใจต่อวิธีการต่าง ๆ ให้มาก เช่น ต้องสนใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องสนใจต่อ สภาพเงื่อนไขของงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยน และต้องสนใจต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่ เป็นอยู่และสนใจในการปรับแบบและสไตล์ของผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องเป็นผู้ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี วิธีนี้ดูเหมือนจะสอดคล้องตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด แต่ก็ยังคงมีปัญหาข้อยุ่งยากอีกว่า สภาพเงื่อนไขต่าง ๆ คือ คนแบบไหน งานแบบใด และสถานที่ทำงานแบบไหน และพฤติกรรมผู้นำแบบใด จะดูหรือวิเคราะห์ได้อย่างไรว่า เหมาะสม กับสภาพการณ์แบบไหนได้บ้าง จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้ก็ยังไม่สามารถทราบได้แน่ชัดว่าผู้นำที่มี ประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร แต่จุดสนใจได้มุ่งไปที่ความเอาใจใส่และการพยายามสร้างสมภาวะ ผู้นำที่ถูกต้อง ในเรื่องนี้แม้จะยังวัดไม่ได้ชัดว่าแบบของพฤติกรรมข้างต้นนี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตของลูกน้องได้แค่ไหน แต่จากความจริงที่ค้นพบได้พบว่า ถ้าหากผู้นำได้มีการสร้างสมภาวะ ผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นไปด้วยดี แต่ก็ยังไม่อาจบอกได้ว่าภายใต้สถานการณ์แบบไหนจึงจะมี ความเหมาะสมกับรูปแบบผู้นำแบบใด จนในที่สุดคงเป็นที่ยอมรับกันว่า ผู้บริหารจะพยายาม กำหนดรูปแบบหรือแบบอย่างของผู้นำที่ดีภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป คงเป็นเรื่องที่ทำได้ ยาก และหากแม้ว่าจะสามารถกำหนดแบบผู้นำที่แตกต่างกันออกมาได้ ก็ยังมีปัญหาว่าบุคคลที่เป็น ผู้นำจะยอมปรับตัวเองให้เป็นไปตามแบบที่กำหนดไว้แค่ไหน (ศิริชัย พลัฒพิบูลย์. 2548 : 3)

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547 : 3) ประกอบผู้บริหารต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ซึ่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของงานทั้งปวงในหน่วยงานด้วย (วิระ ประเสริฐศิลป์. 2546 : 12) และในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ยังมีองค์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ นอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่สูงด้วย ผู้บริหารจะต้องเน้นผู้มีศักยภาพ ต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ซึ่งถ้ามีการบริหารและการจัดการที่ดี หน่วยงานก็จะสามารถบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ (สุวรรณ ทองคำ. 2545 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดในการปฏิรูปการศึกษาก่อนข้างมาก ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาพึงต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวตลอดเวลา ทั้งนี้การปฏิรูปเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างอำนาจเก่ากับอำนาจใหม่ ระหว่างศูนย์รวมอำนาจกับการกระจายอำนาจ ระหว่างกระบวนการเรียนการสอนแบบเก่ากับกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระหว่างเทคโนโลยีทางการศึกษาสมัยเดิมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความเปลี่ยนแปลงอีกหลาย ๆ อย่าง เป็นผลอันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาไปในทางที่ดีขึ้นทั้งสิ้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2543 : 3)

ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาขององค์กรแต่ละแห่ง ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ (Paradigm) ในด้านการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ดีต่อการจัดการศึกษาที่ยอมเป็นที่หวังไว้ว่า การปฏิรูปการศึกษาจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาขององค์กรนั้น ๆ ก่อนข้างแน่นอน แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารไม่สนใจต่อการปฏิรูปการศึกษาและยังยึดแนวทางการจัดการศึกษาแบบเดิม ๆ ไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของตนเองเลย ก็จะเป็นตัวถ่วงการพัฒนาการศึกษา ทำให้การปฏิรูปการศึกษาชะงักงัน ในทัศนะผู้วิจัยเห็นว่า การประยุกต์ (Apply) น่าจะเป็นวิธีการที่สำคัญที่สุดและดีที่สุด สำหรับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (อิง กิรดิบุรณ. 2544 : 1) ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายอย่างทั้งด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประยุกต์แนวคิดทฤษฎีให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพพื้นที่บริบทแต่ละแห่ง นี้คือ หน้าที่ (Function) และบทบาท (Role)

ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

มาตราที่ 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย “การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2542 : 2) จากความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตและหลักการจัดการศึกษาดังกล่าว ประเด็นของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ (2544 : 2) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การจัดการศึกษาดังกล่าวไม่หมายถึงเพียงกระบวนการจัดการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ โรงเรียน การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องครอบคลุมไปถึงการกำหนดกลไกขับเคลื่อนในห้วงองค์กรชุมชน องค์กรรัฐ และปัจเจกชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม วางแผน จัดการศึกษา แบ่งปันผลประโยชน์อย่างเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดและการใช้ปัญญาให้เป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล สังคม ประเทศและโลกไปสู่เป้าหมายที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพแห่งการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะให้เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

สำหรับกิจกรรมการศึกษานอกระบบที่จัดอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบัน สามารถจัดแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กิจกรรมใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2544 : 6) ดังนี้

1. กิจกรรมประเภทให้ความรู้ หรือการศึกษาพื้นฐาน กิจกรรมกลุ่มนี้เป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความสามารถในการอ่าน-เขียน มีความรู้ในการคิดคำนวณ เรื่องราวที่จำเป็น และเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม สังคม ประเพณีและวัฒนธรรม อันจะเป็นความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือจะพัฒนาความรู้ในระดับสูงขึ้นไป ตัวอย่างกิจกรรมในกลุ่มนี้ได้แก่ การสอนอ่าน-เขียน โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญเทียบเท่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย กิจกรรมประเภทให้ความรู้หรือการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การส่งเสริมการรู้หนังสือ โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน (Functional literacy) กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง กิจกรรมการฝึกอบรมประชาชนในชนบท

2. กิจกรรมประเภทการให้ความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ กิจกรรมในกลุ่มนี้จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ในการอบรมทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เกี่ยวกับอาชีพใน

ท้องถิ่น อาชีพที่เพิ่มพูนรายได้ ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้กลุ่มเป้าหมายได้มีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนำมาปรับปรุงอาชีพของตน หรือสร้างอาชีพใหม่เพื่อเพิ่มพูนรายได้ ตัวอย่างกิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์ ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อมเครื่องยนต์ ช่างเชื่อม โลหะ ตัดเย็บเสื้อผ้า อาหาร-ขนม ช่างฝีมือ พิมพ์ดีด การเลี้ยงไก่พื้นบ้าน การปลูกพืชหมุนเวียน การทอผ้า การทำเครื่องจักสาน ฯลฯ กิจกรรมที่จัดได้แก่ การจัดการศึกษาอาชีพตามหลักสูตร กลุ่มสนใจ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ และการจัดการศึกษาตามหลักสูตร วิชาชีพระยะสั้น

3. กิจกรรมประเภทให้บริการข่าวสารข้อมูล กิจกรรมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้และข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตร ราคาผลผลิต ข่าวสารบ้านเมือง สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม ฯลฯ การบริการข่าวสารความรู้ อาจทำได้โดยการเผยแพร่ผ่านสื่อความรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โบปปลิว โปสเตอร์ หนังสือ รายการวิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ หรืออาจจัดกลุ่มให้ความรู้ จากวิทยากรในบางเรื่องบางกิจกรรม ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าว พิพิธภัณฑ์เคลื่อนที่ เป็นต้น ต่อไปนี้ตัวอย่างเป็นกิจกรรมที่ให้บริการข่าวสารข้อมูลกิจกรรม ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หอกระจายข่าว อุทยานการศึกษา การจัดรายการวิทยุและโทรทัศน์

การดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้สนใจในการเข้ารับบริการมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่มีอยู่ก่อนข้างจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ จึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาด้วย มีความยุ่งยากในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดี เพื่อดึงและใช้ศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำจะส่งผลต่อการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งเน้นในการมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย งานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและระดับการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการดำเนินงานสร้างเสริมพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 190 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มโดยเปรียบเทียบกับตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 51)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกได้ ดังนี้
 - 3.1.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 ด้านความคิดริเริ่ม
- 3.1.1.2 ด้านการปรับปรุงแก้ไข
- 3.1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.1.1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 3.1.1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 3.1.1.6 ด้านการประสานงาน
- 3.1.1.7 ด้านการเข้าสังคม
- 3.1.2 การมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย
 - 3.1.2.1 ด้านส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.1.2.2 ด้านงานวิชาการ
 - 3.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1.2.4 ด้านการบริหารงบประมาณ
 - 3.1.2.5 ด้านการบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้มีคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงออกมาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ รับทราบรับรู้ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การริเริ่มงานงานใหม่ๆ ทำงานตามแผนและโครงการที่กำหนด โดยเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์รอบด้าน และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว และเหมาะสม

1.2 ด้านการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การแนะนำ การกระตุ้น และการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การรู้จักให้กำลังใจ ชมเชย ยอมรับผลสำเร็จของการทำงาน ตลอดจนเห็นความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ความพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาคุณแลทุกข์สุข แสดงความห่วงใย และจัดบริการต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาพูด การแสดงออก ถึงความจริงใจต่อบุคคลและหมู่คณะ รู้จักวิธีพูดให้หมู่คณะร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตาม เป้าหมายโดยมีบรรยากาศดี

1.6 ด้านการประสานงาน หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น ขอความร่วมมือให้ ผู้ร่วมงานของตนเองได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

1.7 ด้านการเข้าสังคม หมายถึง ความสามารถในการเข้าร่วมกับบุคคลในสังคมทุกระดับทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลา และทุนทรัพย์ส่วนตัวในบางโอกาส

2. การมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ในลักษณะของการ ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ตลอดจนถึงติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 5 ด้านดังต่อไปนี้

2.1 ด้านส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การจัดการศึกษาพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนได้เรียนรู้และมีทักษะพื้นฐาน ในการนำไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ การส่งเสริมการรู้ หนังสือ โดยการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนเพื่อให้สามารถอ่านออกเขียน ได้ มีความรู้พื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสาย สามัญ ระดับประถม มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เทียบเท่าการศึกษาขั้น พื้นฐานแบบพบกลุ่ม การประสานการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญ ระดับประถม มัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เทียบเท่าการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบทางไกล การฝึกทักษะ อาชีพในลักษณะหลักสูตรอาชีพระยะสั้น การจัดการศึกษาในลักษณะกลุ่มพัฒนาอาชีพ การจัดการ ศึกษาโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพบุคคลหรือกลุ่มอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะชีวิตในรูปแบบกลุ่มสนใจ การฝึกอบรม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน โดยใช้ ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้และใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้ การส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนและการจัดทำแผนชุมชน โดยใช้ภูมิปัญญาและทุนทางสังคมที่มีอยู่ ในชุมชน การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การส่งเสริมและพัฒนา แหล่งข้อมูลชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดกิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การบริหารจัดการและดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตาม

เกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดนิทรรศการและกิจกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการอ่านและกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องสมุดประชาชน จังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ

2.2 ด้านงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการพบกลุ่มการเรียนรู้ต่อเนื่อง การทำโครงการ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเครื่องมือประเมินผลระหว่างภาคเรียน และประเมินผลการเรียนรู้รายหมวดวิชา การจัดทำแบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง โครงการ และการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียน การจัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษานอกโรงเรียนที่แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา การจัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาที่จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะการศึกษาตามอัธยาศัยและการเทียบความรู้และประสบการณ์ การจัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรต่างประเทศ การจัดทำแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ทหารกองประจำการ อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำท้องถิ่น แรงงานไทยที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยสถานศึกษาเองและภายนอกโดยหน่วยงานภายนอก และการติดตามผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างปรัชญา หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูจ้างสอน เช่น ครูอาสาสมัคร ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ โดยการประชุม สัมมนา และการอบรมทางไกล การส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีความคล่องตัวและบริการรวดเร็ว การกำกับ ติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดสวัสดิการ พิจารณาความดีความชอบตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

2.4 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การประสานงานเพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (ประสานเครือข่ายเพื่อการศึกษา) การจัดระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณเพื่อจัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ และการ

จัดทำแผนปฏิบัติงานและงบประมาณให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ปฏิบัติงาน อาทิ กลุ่มผู้ใหญ่วัยไม่รู้หนังสือ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้นำท้องถิ่น เป็นต้น

2.5 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การลดขั้นตอนในการให้บริการแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป การส่งเสริม พัฒนาเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดหรือดำเนินการเองในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การประสานงานเครือข่ายเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ บุคคล ครอบครัว และองค์กรชุมชน และการสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา เช่น การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประชาธิปไตย แนวทางการศึกษา และอาชีพ การป้องกันเอดส์และยาเสพติด เป็นต้น

3. การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษาที่มีการยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไข สำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

4. การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองตามความ สนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2551

6. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2551

7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หมายถึง หน่วยงานที่ รับผิดชอบงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 16 อำเภอ ประกอบด้วย พระนครศรีอยุธยา ท่าเรือ นครหลวง บาง ปะหัน บ้านแพรก ภาชี มหาราช วังน้อย อุทัย บางซ้าย บางไทร บางบาล บางปะอิน ผักไห้ ลาดบัวหลวง และเสนา

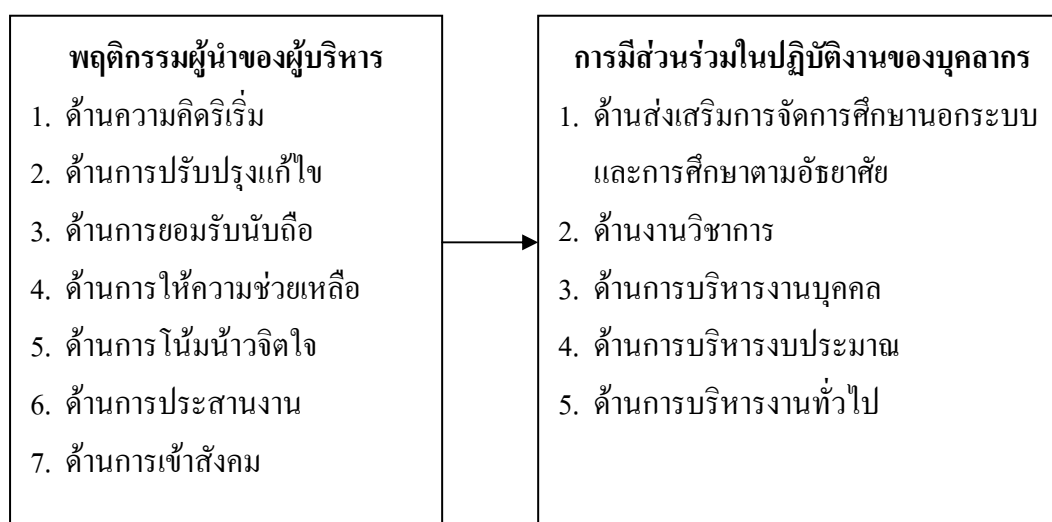
สมมุติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยสังเคราะห์แนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 : 243-253) ; นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 78) ; วิพากย์ โรจนแพทย์ (2534 : 20-26) และสมบัติ อัสสาริกา (2545 : 28) และศึกษาการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2546 : 74 -75) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำพาหน่วยงานให้มีการดำเนินการในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นแนวทางให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น