

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เยาวชนได้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งเป็น ผลมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง มีความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโลกข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดการปฏิรูป การศึกษาและมีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็น บุคลากรหลักที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่ง ได้แก่ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรทางวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ให้ร่วมกันจัดการศึกษาให้เกิดความสัมฤทธิ์อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจการบริหารอย่างมาก โดยต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหาร สถานศึกษา มีการกำกับโดยคณะกรรมการสถานศึกษา และมีระบบประกันคุณภาพซึ่งมีการ กระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในรูปคณะกรรมการ บริหาร จัดการตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุดซึ่งเป็น การบริหารจัดการแบบโรงเรียนเป็นฐานหัวใจของการบริหารสถานศึกษาแบบ SBM (School – based Management) คือ การบริหารจัดการที่จำเป็นของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการ สถานศึกษา ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมประเมิน โดย มุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์, ออนไลน์. 2553)

สถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับนโยบายจากรัฐบาลมากำหนดเป็นนโยบายขององค์กร และน่านโยบายนั้นมาบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ที่สุดของสถานศึกษา ดังเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 5 การบริหารการจัดการศึกษา มาตรา 39 ให้มีการมอบอำนาจจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเรื่องของการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การเงินและงบประมาณ การวางแผนการบริหารทั่วไปรวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้วิธีการต่างๆบริหารงาน จึงจะสามารถทำให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการตัดสินใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 44)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้กำหนดภารกิจหลักในการบริหารงานที่เป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาไว้ 7 หมวด ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานอาคารสถานที่ และงานโรงเรียนกับชุมชน (กรมสามัญศึกษา, 2540 : 3 – 10) การบริหารงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ภารกิจประสบผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการตัดสินใจของผู้บริหาร ไม่ว่าจะปรากฏผลออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

การตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน เป็นสิ่งที่แสดงถึง ความรัก ความเมตตา และมีความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวมผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ให้ผลทางบวกต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจความศรัทธาและความรู้สึกที่เป็นที่พึงของบุคคลทั้งปวง

การตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้าองค์กร นักบริหารทุกคนย่อมต้องเผชิญกับปัญหาการตัดสินใจทั้งนั้น ดังนั้น ในการตัดสินใจจึงควรต้องวินิจฉัยให้ตรงจุดของปัญหาและต้องพยายามเลือกใช้ข้อมูล และข่าวสารให้ถูกต้องที่สุด (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2542 : 19) และในขณะที่เดียวกันการสั่งการก็มีความสำคัญ เนื่องจากเมื่อตัดสินใจแล้วต้องมีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ ถ้าเป็นไปในทางที่ดีบรรยากาศในการทำงานจะสดใส ร่าเริง งานสำเร็จโดยเร็ว ไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้งใด ๆ อย่งไรก็ตาม ถ้าผู้บริหารใช้หลักการตัดสินใจที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมจะช่วยแก้ปัญหาการขัดแย้งได้มาก ส่วน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, (2545 : 9 – 10) ได้เขียนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันเกิดการยอมรับมากขึ้น และการมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ในหน่วยงานใดก็ตามที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้ หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

การตัดสินใจเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร การตัดสินใจเป็นพื้นฐานของหน้าที่การบริหารที่เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ การตัดสินใจของผู้บริหารไม่ใช่เป็นเพียงภารกิจงานประจำวันเท่านั้น แต่ยังเป็นข้อกำหนดอย่างหนึ่งของความอยู่รอดขององค์กรอีกด้วย การตัดสินใจเป็นจุดสำคัญของประสิทธิภาพ ผลงานที่เกิดขึ้นมาจากระบบปฏิบัติและเป็นผลของคุณภาพของการตัดสินใจทั้งสิ้น ซึ่ง (ชงชัย สันติวงษ์, 2541 : 63) ได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์การมากที่สุด งานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งในองค์กรจะน้อยลง ช่วยให้เกิดความสามัคคีในการทำงานเสริมสร้างการทำงานที่เป็นระบบ และก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร

Vroom and Yetton. (Vroom and Yetton. 1973, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 183-184) ได้นำเสนอแนวทางตามทฤษฎีการตัดสินใจว่า

- 1) เมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) ควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ Vroom and Yetton. ได้นำเสนอตัวแบบ (Model) ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของปัญหาและสถานการณ์โดยกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีกฎไว้ 2 กลุ่มคือ

กฎกลุ่มที่ 1 เป็นการส่งเสริมคุณภาพของการตัดสินใจ

กฎกลุ่มที่ 2 เป็นการส่งเสริมการยอมรับการตัดสินใจ

จากทฤษฎีการตัดสินใจ ได้มีการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจไว้ 5 วิธี ดังนี้

- 1) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
- 2) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้อื่น แล้วตัดสินใจเอง
- 3) ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายคน แสวงหาความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ แล้วตัดสินใจเอง

4) ผู้บริหารปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปราย แล้วตัดสินใจ

5) ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มในสถานการณ์และปัญหา แล้วให้กลุ่มตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจูงใจอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นโดยขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนในการทำงาน

การตัดสินใจที่นักบริหารเลือกใช้มีอยู่หลายลักษณะ แต่แนวคิดในการตัดสินใจที่จะกล่าวถึงนี้เป็นของ Vroom and Yetton. (Vroom and Yetton, 1973 : 156) ที่แบ่งรูปแบบการตัดสินใจออกเป็น 5 ลักษณะ คือผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลตนเอง ผู้บริหารตัดสินใจโดยรับข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารตัดสินใจโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้บริหารตัดสินใจโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายกลุ่ม และผู้บริหารร่วมกันปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายกลุ่ม ซึ่งทั้งห้าลักษณะเป็นที่น่าสนใจและน่าศึกษา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะหลีกเลี่ยงแนวทางการตัดสินใจดังกล่าวนี้มิความเป็นไปได้ทั้งในทางปฏิบัติ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง (ประยูร ศรีประสาธน์, 2536 : 202)

ในปัจจุบันผู้บริหารต้องตัดสินใจในการดำเนินงานในการแก้ปัญหากลุ่มสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมกับชุมชน การวางแผนหลักสูตรและการเรียนการสอนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทแนวคิดในการตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนให้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสซึ่งมีอิทธิพลต่อองค์การ บุคลากรในองค์การและผู้เกี่ยวข้องนั้นพบว่าการตัดสินใจบางครั้งยังขาดประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล ทำให้โรงเรียนขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนไม่มีบทบาทและส่วนร่วมในการตัดสินใจเนื่องจากส่วนใหญ่ผู้บริหารจะตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, : 2553)

จากความสำคัญของปัญหาและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างาน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

นราธิวาส โดยอาศัยแนวคิด ของ Vroom and Yetton. (Vroom and Yetton. 1973 : 156) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานภายในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้างาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส

สมมติฐาน

ในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. หัวหน้างานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผลการวิจัยมีความสำคัญและประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะเป็ประโยชน์หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินการพัฒนาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป
3. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา
5. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา ผู้ที่สนใจ และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 งานวิจัยมุ่งศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยอาศัยแนวคิด ของ Vroom and Yetton. (Vroom and Yetton. 1973 : 156) เพื่อศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาการบริหารงานด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 44)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 216 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 141 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 727-728 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546 : 104)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของหัวหน้างานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาการบริหารงานด้านต่างๆ 4 งาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 44) คือ

3.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.3 การบริหารงานทั่วไป

3.2.4 การบริหารงานบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้หัวหน้างาน 4 งาน คือ หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงานงบประมาณ หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เข้าไปเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานอย่างอิสระในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายอย่างของโรงเรียน ตลอดจนมีความผูกพันและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่พึงปรารถนา ร่วมกัน

2. การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อพิจารณาสั่งการให้มีการกระทำหรือการตัดสินใจให้มีการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดแนวทางหรือการแสดงผลออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับงานด้านต่าง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

2.1 ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่

2.2 ผู้บริหารตัดสินใจโดยรับข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอาจใช้วิธีการประชุมหรือสอบถาม แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงเป็นของผู้บริหาร

2.3 ผู้บริหารปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเอง หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนทราบปัญหา ขอความเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยไม่ต้องให้เขาเหล่านั้นมารวมกลุ่มประชุมกัน และอำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหาร

2.4 ผู้บริหารปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้รับทราบปัญหา รวบรวมความคิดและข้อเสนอจากกลุ่มแล้ว ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง

2.5 ผู้บริหารปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มแล้วร่วมกันตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้รับทราบปัญหา แล้วร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหารวบรวมความคิดเห็นของกลุ่ม ประเมินทางเลือกร่วมกัน ผู้บริหารจะยอมรับและดำเนินการตัดสินใจ ถึงแม้จะไม่เป็นการตัดสินใจของตนเอง

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

4. หัวหน้างาน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างาน 4 งานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ หัวหน้างานงานบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานการบริหารงานงบประมาณ หัวหน้างานการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารงานทั่วไป หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้สูงศึกษาและพลศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 การงานอาชีพและเทคโนโลยี และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

5. **ทัศนะ** หมายถึง ความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาใน
 การบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

6. **โรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา
 ตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 2) และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ช่วงชั้นที่ 3) ในจังหวัดนครราชสีมา

7. **ขอบเขตการบริหารงานโรงเรียน** หมายถึง การบริหารงานที่โรงเรียน
 มัธยมศึกษาต้องปฏิบัติประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ
 การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ดังนี้

7.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักสูตร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานทะเบียน วัสดุ ประเมินผลและเทียบ
 โอน งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานนิเทศการศึกษา งานแนะแนว
 การศึกษา งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน งานติดตามประเมินผลและวิจัยและงานอื่นที่สถานศึกษา
 กำหนด

7.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานจัดทำ
 และเสนอของบประมาณ งานจัดสรรงบประมาณ งานติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่าย
 และผลการดำเนินงาน งานบริหารการเงิน การบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ งานจัดระบบควบคุม
 ภายในงานติดตามประเมินผลการวิจัย และงานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

7.3 การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ
 ของสถานศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประชาสัมพันธ์ งาน
 ข้อมูลและสารสนเทศ งานระดมทุนเพื่อการศึกษา งานสนับสนุนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 และงานประสานร่วมมือกับชุมชน งานตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ งานส่งเสริม
 กิจกรรมนักเรียน งานติดตามดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานปกครองนักเรียน งานอาคารสถานที่ งาน
 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา งานสาธารณูปโภค งานรายงานผลการใช้อาคารสถานที่ งาน
 โสตทัศนูปกรณ์ งานติดตาม ประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

7.4 การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับงานวางแผน
 อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานพัฒนาบุคคล งานบำเหน็จ
 ความชอบ งานวินัย งานเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ งานจัดทำคำรับรองปฏิบัติ
 ราชการ งานติดตามประเมินผลและวิจัย และงานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

8. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้างานได้เริ่มดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบัน โดยแยกเป็นกลุ่มอายุดังนี้

8.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้างานได้เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จนถึงปัจจุบัน ในเวลาน้อยกว่า 5 ปี

8.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้างานได้เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จนถึงปัจจุบัน ในเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus