

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมในโลกยุคโลกาภิวัตน์การศึกษา นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศเนื่องจากความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ ประเทศที่พลเมืองมีการศึกษาดี้อยู่ได้เปรียบในการแข่งขันเสมอในทุกด้านด้วยเหตุที่การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาจึงเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนเราคนที่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม ก็คือคนที่สามารถใช้ชีวิตได้ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมและได้รับสิ่งดี ๆ การศึกษามีใช้เป็นเพียงการใช้ชีวิตระยะเวลาหนึ่งในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นเหมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนแสวงหาและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองครอบครัว หน้าที่การงานตลอดจนความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ ยิ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นไปอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ไปจนถึงรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันและได้มีการรับวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้ามาสู่สังคมไทย การศึกษายังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการช่วยให้คนมีหลักคิดรู้จักใคร่ครวญเลือกสรรปรับตัวกับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา ระบบการศึกษาจะต้องตอบสนองการทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารการสอนต้องส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการมากกว่าที่เป็นมาในอดีตบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนแปลง (สมถวิล ชูทรัพย์, 2550, หน้า 1) กระบวนการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความเจริญงอกงามทางปัญญาด้วยการศึกษา มีองค์การที่เข้ามามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมากที่สุด คือโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษา หรือโรงเรียนเป็นองค์การหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา และให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม (สัมมา ธรนิธย์, 2553, หน้า 94) อีกทั้งสถานศึกษายังเป็นองค์การทางสังคมที่มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนา ความรู้ สติปัญญา ทักษะต่างๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียน นอกจากนี้สถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตาม พัฒนาเชื่อมโยงองค์ความรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ตลอดจนสังคม โดยกว้างสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของ ประเทศ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 15) หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษาแล้ว เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 5 มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 24) ทั้งนี้ก็โดย มุ่งหวังว่าการบริหารสถานศึกษานั้นจะเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยัง สถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระสามารถบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School Based Management) ซึ่งนักการ ศึกษาบางท่านเชื่อว่าการกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลจะเป็น เครื่องมือสำคัญให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นอิสระสามารถบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาของตนเองได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 1) โรงเรียนจัดเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่จัดการศึกษาการศึกษาที่มีความสำคัญ ยิ่งในการพัฒนาประเทศทั้งนี้จะเห็นว่าประเทศที่พัฒนาแล้วพยายามดำเนินการในด้าน การศึกษาทุกระดับให้กับประชาชนอย่างดีที่สุด โรงเรียนจึงถือว่าเป็นหน่วยงานทางการ ศึกษาที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติ และผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับโรงเรียน ภารกิจหลักของโรงเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณภาพทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และความมีสุขภาพอนามัยดีปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อคุณภาพ การศึกษานั้นมีหลายประการทั้งระบบการบริหาร

การบริหารกิจการงานใดให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีผู้บริหาร เพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 14) แต่การบริหารโรงเรียนนั้นมิอะไรที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะภาคธุรกิจเอกชน เพราะผู้ที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน จะต้องทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาคน ซึ่งค่อนข้างยากและไม่เหมือนกับการบริหารธุรกิจที่มีเป้าหมายชัดเจน คือ กำไร (Profit) เพราะจะดูติดขัดไปกับวิธีการนำไปสู่เป้าหมายนั้นๆ เช่น ระบบการบริหารอำนาจหน้าที่ ความคล่องตัวในการจัดการ (ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 162) ด้วยบริบทของการบริหารการศึกษาที่มีความแตกต่างจากการบริหารด้านอื่นๆ และการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ผลักดันให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดนี้ ถือเป็นโรคภัยร้ายแรงของผู้บริหาร เป็นทั้งพลังและแรงกดดันอันมีผลกระทบต่อชีวิตผู้บริหารอยู่เสมอ (ผาติคมน์ เกลิ้งรอส, 2552)

ความเครียดส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล สภาวะความเครียดสามารถก่อให้เกิดผลกระทบในพฤติกรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดมีพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา เช่น ทำให้ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ หรือถึงขั้นการทำร้ายตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังจะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่างๆ เช่น อาการนอนไม่หลับ ความแปรปรวนทางอารมณ์หรือปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ และอาจก่อให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บอาการเส้นโลหิตในสมองแตก หรืออาการ ธรรมดาต่างๆ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง และนอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อองค์การ ในด้านผลกระทบของสภาวะความเครียดต่อองค์การสภาวะความเครียดจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งจะกระทบทั้งพนักงานทั่วไป และระดับผู้บริหาร สำหรับพนักงานทั่วไป ความเครียดอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่วนในระดับบริหารความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาในเรื่อง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอยหรือยอมแพ้ต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้งขึ้น หรือแม้กระทั่งการลาออก การทำงานไม่สำเร็จตามกำหนด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีทั้งต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ หรือผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงานและความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง (สัญญา ลิขธรรมมา, 2554, หน้า 30)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านใด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนลดลง จะได้หาแนวทางในการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานด้านนั้น ปรับสภาพแวดล้อม ประกอบกับการแก้ไขปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน ปรับสภาพอารมณ์ของตนเอง เพราะความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษ เพื่อนำไปพัฒนาสุขภาพจิตของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญมากที่สุดในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

7. แนวทางในการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง
ทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง
ทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
7. เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 11

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับมาก
3. ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร
ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์
การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์
ทางลบกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11
6. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความสำคัญการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ว่ามีระดับใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา
ระดับสูง ครู อาจารย์ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในการนำข้อมูลไปสร้างความเข้าใจในการ
ปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11

3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศที่จะเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Sutherland and Cooper (1988, pp. 3-5), Lunenburg and Ornstein (2000, pp. 565-566 และจากผลการวิจัยของผาติคมน์ เกลิ้งรล (2552, หน้า 4-5), สุตแสง หมื่นราม (2554, หน้า 4-5), ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 56) และ Hashim and Kayode (2010, pp. 2-4) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน รวมได้ 5 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม
- 1.1.2 ด้านลักษณะงาน
- 1.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.1.4 ด้านลักษณะองค์การ
- 1.1.5 ด้านลักษณะบุคคล

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29-33) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งหมด 630 คน จากจำนวน 126 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ปีการศึกษา 2561 ทั้งหมดจำนวน 244 คน จาก 83 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 83 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 161 คน (สำนักงานศึกษาธิการภาค 11, ข้อมูล 10 มิถุนายน 2561)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ตำแหน่งทางการบริหาร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.3 ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.4 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม

3.2.1.2 ด้านลักษณะงาน

3.2.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.1.4 ด้านลักษณะองค์การ

3.2.1.5 ด้านลักษณะบุคคล

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยใช้กรอบแนวคิดของ Sutherland and Cooper (1988, pp. 3-5), Lunenburg and Ornstein (2000, pp. 565-566 และจากผลการวิจัยของ ผาติคมน์ เกลี้ยงรส (2552, หน้า 4-5), สุตแสง หมื่นราม (2554, หน้า 4-5), ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 56) และ Hashim and Kayode (2010, pp. 2-4) จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน รวมได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสิ่งแวดล้อม 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านลักษณะองค์การ และ 5) ด้านลักษณะบุคคล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัดเกินไป ใกล้กับมลภาวะทางเสียง มีเสียงรบกวน การเดินทางไปทำงานที่การจราจรติดขัด ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานความเครียดจากภัยพิบัติต่างๆ

1.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือในความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านลักษณะองค์การ หมายถึง ความคลุมเครือในบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติหลายด้าน ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากน้อยเกินไป การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น

1.5 ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษาที่ส่งผลต่อความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล และการแปลความหมายจากการรับรู้สิ่งต่างๆ และด้านสรีระของบุคคล การพักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่ดี สุขภาพไม่แข็งแรง รวมถึงความพิการของร่างกาย

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน ที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ เพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มา โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำและเสนอขอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยต้องอาศัยความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดสวัสดิการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลายได้แก่การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

3. สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้นๆ มีโรงเรียนในสังกัด 126 โรงเรียน ครอบคลุม 3 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2561 ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร

5. ตำแหน่งทางการบริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 3 มาตรา 38 (ข) ประกอบด้วย

5.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนหัวหน้าสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนของรัฐ ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประจำปีการศึกษา 2561

5.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นรองหัวหน้าสถานศึกษาหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนของรัฐ ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประจำปีการศึกษา 2561

6. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย

6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา น้อยกว่า 5 ปี

6.2 5 – 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่าง 5 – 10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มากกว่า 10 ปี

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่อยู่ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 แบ่งตามเกณฑ์การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 แบ่งเป็นดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 499 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป

8. แนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 หมายถึง วิธีการที่เป็นปรับปรุงและแก้ไขปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในศึกษาธิการภาค 11 โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจะนำผลดังกล่าวไปร่างเป็นแนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 และนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เสนอแนะวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาต่อไป