

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ท่ามกลางสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย และท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบในสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม สภาพดังกล่าวส่งผลให้เกิดกระแสเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศอย่างแท้จริง (ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ, 2548) และการศึกษาจะจัดการศึกษาให้เด็กและเยาวชนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นที่พึงพอใจของสังคมได้ว่าเป็นคนดีมีความรู้ความสามารถมีคุณภาพระดับสากลในขณะเดียวกันหัวใจและวิญญาณก็ต้องซึ่งและแน่นแฟ้นในคุณธรรมและวัฒนธรรมไทยอยู่ในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างดีจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนโดยความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545)

ดังนั้นภาพของโรงเรียนที่เกิดจากการรับรู้ ความเข้าใจ ความประทับใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมในจิตใจประชาชนต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาและยอมรับ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน (ลักษณ์ สตะเวทิน, 2542) และการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการด้วยกลยุทธ์ที่มีการบูรณาการและความร่วมมือของกลุ่มคนกลุ่มต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่สำคัญยิ่งคือ ความร่วมมือของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เนื่องจากภาพลักษณ์องค์กรรวมจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

ภาพลักษณ์ขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์กรต่างๆ ได้รับความสนใจจากสาธารณชนและมวลชนมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและสื่อมวลชน ทำให้คนในสังคมต่างๆ รับทราบ ข่าวสาร เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกได้อย่างกว้างขวาง ทุกคนต้องการรับรู้และมีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ถ้าองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะได้ความเชื่อถือไว้วางใจและการสนับสนุนร่วมมือให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แต่ถ้าองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ย่อมได้รับการต่อต้านและการดูหมิ่นเกลียดชังภาพลักษณ์จึงเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงขององค์กร ถ้ามีภาพลักษณ์ที่ดีแม้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็สามารถ

แก้ไขได้ง่าย เสมือนหนึ่งร่างกายของคนที่แข็งแรง มีภูมิคุ้มกันโรค หากได้รับเชื้อโรคหรือมีอาการเจ็บป่วยอาการก็จะไม่ร้ายแรงและหายเร็วกว่าปกติ (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2548)

โดยพื้นฐานของการทำงานแล้ว “การรู้เขารู้เรา” เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี การรู้เราคือการรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้งหมด เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าปัจจุบันองค์กรของเราเป็นอย่างไร ซึ่งจะได้จากการสำรวจสภาพองค์กร ส่วนการรับรู้เขานับเป็นจุดที่สำคัญยิ่งในการสร้างภาพลักษณ์ ที่เราจะต้องรู้ให้ได้ว่าบุคคลอื่นหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นมององค์กรอย่างไร เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลความต้องการเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการ ถ้าเปรียบเทียบกับทางธุรกิจจะมีคำพูดว่า “ลูกค้าต้องการอะไร” ดังนั้นการสร้างภาพลักษณ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรสิ่งแรกที่จะต้องพิจารณาคือต้องรู้ว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นใคร เขามององค์กรอย่างไร วิธีการที่จะทราบว่าภาพลักษณ์องค์กรในสายตาของกลุ่มเป้าหมายของเรานั้นอาจจะได้จากการสำรวจความคิดเห็นการทำวิจัยการสอบถามสัมภาษณ์ การรับฟังข้อมูลจากหลายๆ ฝ่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะนำมากำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรต่อไป (ศุภวัฒน์ คุณานุกวัฒน์, 2553)

ในปัจจุบันพฤติกรรมของบุคคล องค์กร หรือสถาบันการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ด้วย เช่น ปัญหาของระบบครูในปัจจุบันที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของครู และส่งผลกระทบต่อบัณฑิตวิชาชีพครู คือ ปัญหาด้านคุณภาพของครูที่ผ่านมาพบว่า ครูผู้สอนในสาขาวิชาสำคัญๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น ปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาหนี้สินครู ถือเป็นปัญหาหลักและบัณฑิตวิชาชีพครูมากที่สุด ทั้งนี้ปัจจุบันมีครูมากกว่า 130,000 คน อยู่ในสภาพมีหนี้สินล้นพ้นตัวเฉลี่ยหนึ่งคนละ 1.1 ล้านบาท ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง และต้องทำงานเพื่อหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนลดลง ปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อวิชาชีพครูและที่สำคัญต่อภาพลักษณ์ของครูอย่างเลี่ยงไม่ได้ (สุพัตรา สุภาพ, 2552) และผลการสำรวจความคิดเห็นหัวข้อ “เด็กไทยคิดอย่างไรกับคำว่า ครู” โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากเยาวชนทั่วประเทศจำนวน 987 คน เป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษา 82.9% ระดับอุดมศึกษา 17.1% ทำการสำรวจระหว่างวันที่ 11-15 มกราคม จากผลสำรวจพบว่า 86.3% ทราบว่าวันครูตรงกับวันที่ 16 มกราคมของทุกปี 13.7% ไม่ทราบ ขณะที่ 89.8% เห็นว่าคำพูดที่ว่าครูเป็นเสมือนพ่อแม่คนที่สองของเรายังเป็นจริงอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นผู้ที่เอาใจใส่มอบความรัก และคอยสั่งสอนอบรมในสิ่งที่ถูกต้องลูกศิษย์เสมือนพ่อแม่ ขณะที่ 10.2% ไม่เชื่อ เพราะครูบางคนประพฤติตัวไม่เหมาะสมและครูไม่คอยให้ความใกล้ชิดอบรมสั่งสอนลูกศิษย์

เหมือนในอดีต ในขณะที่ 93.1% คิดว่ายังสามารถเปรียบครูเสมือนแม่พิมพ์ของชาติได้ เพราะครูยังเป็นแบบอย่างด้านความประพฤติที่ดีให้กับเด็กและยังเป็นคนที่ปลูกฝังความรู้ คีลธรรมให้กับเด็กอีก 6.9% คิดว่าใช้ไม่ได้ เพราะครูปัจจุบันมีความประพฤติไม่เหมาะสมไม่ควรเอาเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ความประพฤติที่ขึ้นอยู่กับตัวเด็กมากกว่า ส่วนด้านภาพลักษณ์ของครูในปัจจุบันนั้น 29.4% คิดว่าดีขึ้น เพราะครูมีความทันสมัย เข้าใจลูกศิษย์ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และคอยแนะนำสิ่งที่ดี เป็นแบบอย่างให้แก่ลูกศิษย์ 40.8% คิดว่าแย่ลง เพราะครูในปัจจุบันมีความประพฤติไม่เหมาะสมและมีข่าวที่ไม่ดีของครูตามสื่อต่างๆ ที่ผ่านมา ขณะที่ 29.8% คิดว่าเหมือนเดิม (ศุภวัฒน์ คุณานุกัณณ์, 2553) จากผลการศึกษาศถานการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนทั่วประเทศ ปี 2549 ตามโครงการส่งเสริมสนับสนุนและคุ้มครองสุขภาพและสิทธิมนุษยชนด้านเด็กเยาวชนและครอบครัวของมูลนิธิสุขภาพแห่งชาติ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียน ป.4 จนถึง ม.3 พบว่า ร้อยละ 68.6 ถูกเพื่อนรังแกเดือนละ 2-3 ครั้ง ร้อยละ 20 ถูกรังแกสัปดาห์ละ 3-4 ครั้ง โดยการตำ กัด แกล้ง แย่งสิ่งของ การข่มขู่และการทำร้ายร่างกาย ขณะที่ครูส่วนใหญ่ มักลงโทษผู้เรียนที่ก่อความรุนแรงหรือทำผิดด้วยการตี และการทำร้ายจิตใจและจากผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนปี 2549 สมัชชาเด็กและเยาวชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูกว่าร้อยละ 77.3 ลงโทษด้วยการตีร้อยละ 68.9 ใช้วิธีการตะคอกใส่ ร้อยละ 54.1 พุดสบประมาทประชดประชันและตักเตือนนักเรียนร้อยละ 8

ซึ่งปัจจุบันการศึกษาขยายตัวอย่างรวดเร็ว หลักสูตรการเรียนการสอนในระดับต่างๆ มีมากมาย และจำนวนนักเรียนในปัจจุบันมีเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนครูให้เพียงพอต่อความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ระบบการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นครูขาดประสิทธิภาพมีบุคคลเป็นจำนวนมากไม่มีอุดมการณ์ความเป็นครู มิได้มีความรักและศรัทธาต่อความเป็นครูอย่างแท้จริง แต่ต้องเข้ามาเป็นครูเพียงเพื่อให้มีงานทำ ครูบางคนมีพฤติกรรมทำลายภาพพจน์ที่ดีของความเป็นครู เช่น ปัญหาครูไม่มีศีลธรรม ขาดคุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน และด้วยปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองไทยในปัจจุบัน ปัญหาค่าครองชีพของครูที่มีเงินเดือนน้อย แต่ภาระงานของครูค่อนข้างหนัก มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครู ทำให้ครูมุ่งหารายได้เสริมหาช่องทางหารายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนครูที่ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูบางคนมุ่งแต่การสอนทวนวิชา นอกเวลาราชการ ทำให้นักเรียนหรือผู้ปกครองมองว่าครูเป็นแค่ผู้รับจ้างสอนเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนห่างเหินกันมากขึ้น ความผูกพันระหว่างครูกับนักเรียนมีน้อยลง การมองเห็นคุณค่าในตัวครูก็ลดลงไปด้วย

และยังส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของนักเรียนต่ำลง ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยลดต่ำลงไปด้วย สังคมไทยในปัจจุบันจึงลดบทบาทความสำคัญในอาชีพครูลงและมองภาพลักษณ์องค์กรทางการศึกษาตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด โดยจะเห็นว่าภาพลักษณ์ขององค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากสังคมที่เปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมายจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการลดความสูญเสียและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์องค์กรในทางที่ดีขึ้นต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบสภาพความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39
2. ทำให้ทราบแนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาที่จัดการเรียน การสอนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 58 โรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน

2.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน

2.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 17 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำนวน 52 โรงเรียน เทียบจำนวน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 81) ซึ่งใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่ายโดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 5 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนหรือผู้ที่รับผิดชอบงานบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 2 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน จำแนกเป็น

2.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 โรงเรียน

2.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 28 โรงเรียน

2.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 15 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและแนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กร ที่เกิดจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายการดำเนินงานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ชื่อเสียงของสถานศึกษาหรือชื่อเสียงของวิชาชีพและ ผลประโยชน์ของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียน

ความเสี่ยงของพฤติกรรมบุคลากร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร แบ่งออกได้ 4 ด้าน คือ

1. ความเสี่ยงต่อชื่อเสียงสถานศึกษาหรือชื่อเสียงของวงการวิชาชีพของครู หมายถึง พฤติกรรมการดื่มสุรา เสพหรือค้าขายสารเสพติด การพนัน อบายมุขต่างๆ ผู้สาว มีการแบ่งกลุ่ม ก๊อกลงในโรงเรียนทำให้เกิดความแตกแยกในการปฏิบัติงาน ทะเลาะวิวาท มีหนี้สินมากมาย การทิ้ง ชั่วโมงสอน ใช้เวลาราชการในการขายสินค้า มีนิสัยประจบสอพลอ เห็นแก่ตัว การคัดลอกผลงาน วิชาการ ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ ปกปิดข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ขาดความซื่อสัตย์ พุจริตคอร์รัปชั่น ทำลายทรัพย์สินของทางราชการ ขัดขวางการพัฒนาและดูหมิ่นองค์กรทางวิชาชีพ ประกอบการงานอื่นที่ขัดต่อศีลธรรมหรือจรรยาบรรณ กลั่นแกล้งผู้ประกอบวิชาชีพ วิวาทษ์ วิจารณ์ ให้เกิดความเสียหายและแตกสามัคคีในหมู่คณะ และขาดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเพื่อ ประโยชน์ทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

2. ความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียนของครู หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกและใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม การใช้เวลาราชการทำธุระส่วนตัว ทิ้งชั่วโมงสอน การเสพสารเสพติด คาดเดาผลคะแนนนักเรียน ขาดความรู้จริงในเรื่องที่สอน ขาดการวิเคราะห์ หลักสูตรและเตรียมการสอน ไม่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ ประเมินผลไม่เป็นธรรม ขาดทักษะการใช้ เทคโนโลยีในการพัฒนาการสอน แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ละเลยไม่ใส่ใจผู้เรียน ดูหมิ่นเหยียดหยามศิษย์ นำความลับของนักเรียนไปเปิดเผย ชักชวนและสั่งสอนศิษย์ในทางที่ขัดต่อศีลธรรม หรือให้เกี่ยวข้องกับอบายมุข

3. ความเสี่ยงต่อชื่อเสียงสถานศึกษาหรือชื่อเสียงของวงการวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมดื่มสุราในสถานศึกษา ผู้สาว หนี้สิน มั่วเมออบายมุข เทียบเท่า เห็นแก่ตัว แสดงกิริยาไม่สุภาพ คุกคามต่อบุคคลอื่น การคัดลอกผลงานทางวิชาการ บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นผู้นำ ขาดความรู้รอบรู้ในหลักการบริหาร ขาดมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่ง หน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ขาดความซื่อสัตย์ การคอร์รัปชั่น ขาดความยุติธรรม ขาดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดูหมิ่นเหยียดหยามวิชาชีพ ประกอบอาชีพที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี ตัดสินใจ โดยขาดการพิจารณาอย่างรอบด้านจนเกิดความเสียหายแก่ครู ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางไม่ถูกต้อง หรือปกป้องผู้กระทำความผิด ปกปิดข่าวสารต่อผู้ร่วมงานจนเกิดผลเสียหาย กลั่นแกล้งผู้ประกอบ วิชาชีพ ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด วิวาทษ์วิจารณ์ให้เกิดความเสียหาย และแตกสามัคคีในหมู่คณะ และขาดความร่วมมือในการรักษาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมขาดการพัฒนาตนเอง ขาดทักษะการปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน มอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้สอน ขาดการพัฒนาบุคลากร สร้างความขัดแย้งกับบุคลากร ไม่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ขาดการติดตามตรวจสอบและพัฒนา ขาดการประสานสัมพันธ์ชุมชน การลงโทษเกิดกว่าเหตุ ขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ขาดการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดการแก้ไขปัญหาผู้เรียน และไม่สนับสนุนงบประมาณทางการเรียนของนักเรียน

บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกเป็น

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 39
2. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 39

สภาพการดำเนินงาน หมายถึง สภาพปัจจุบันของโรงเรียนที่ได้ดำเนินการไปแล้วในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

แนวทางการแก้ไขความเสี่ยง หมายถึง วิธีการในการลดปัญหา แก้ไขปัญหาหรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากรisk

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่แบ่งตามจำนวนนักเรียนจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-1,000 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,000 คน

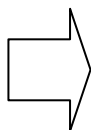
กรอบแนวคิดการศึกษาครั้งนี้

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ขนาดของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก
2. สถานศึกษาขนาดกลาง
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่



ตัวแปรตาม

1. สภาพความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ด้านความเสี่ยงต่อชื่อเสียงสถานศึกษาหรือชื่อเสียงของวงการวิชาชีพ
 - 1.2 ด้านความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียน
2. แนวทางแก้ไขความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ด้านความเสี่ยงต่อชื่อเสียงสถานศึกษาหรือชื่อเสียงของวงการวิชาชีพ
 - 2.2 ด้านความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของผู้เรียนหรือคุณภาพของผู้เรียน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาครั้งนี้