

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดย ใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (ไกรยศ ภัทรราชวาท, 2559, หน้า 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ สรุปได้ว่า การศึกษาคือกลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กระแสแห่งโลกยุคดิจิทัลครอบคลุมทุกพื้นที่ของโลก ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านไม่ต่างกับนานาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมและค่านิยมที่เปลี่ยนไปด้วย การแข่งขันในสังคมโลกเพื่อความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ก็มีสูงขึ้น ประเทศไทยยืนหยัดได้ตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559, บทสัมภาษณ์) ต้องมีการพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษานั้นเอง ต้องให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับปฐมวัยอย่างต่อเนื่องไปถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ประชากรไทยมีคุณภาพ และแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติซึ่งทำให้ได้มาซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติ รัฐได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด 4 มาตรา 23 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 13) รัฐมีนโยบายให้เร่งรัด ส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำให้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งรัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 37-38)

ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในข้อที่ 5 ระบุว่าให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 4) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ระบุไว้ในวิสัยทัศน์ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับ โรงเรียน ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ซึ่งความสำเร็จ ของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถ ที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้ทั้งงานได้ทั้งใจ การบริหารก็ประสบความสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้สัมฤทธิ์ผลได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานและคุณภาพ ของโรงเรียนที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของงานโรงเรียนนั้นๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา, 2548, หน้า 1) การปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสาน สัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง ทั้งด้าน บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ภาวะผู้นำ และความสามารถทางการบริหาร โดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแนะนำ และสร้างความศรัทธาให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน รวมทั้งประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติตนของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู รวมทั้งขวัญกำลังใจ ของครูด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 2)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินกิจกรรมทุกอย่างได้เพียง ลำพัง ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบ ความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้าน

การตัดสินใจ (กรวีร์ เกษบรรจง, 2556, หน้า 58-59) ผู้บริหารเป็นผู้นำความสำเร็จ มาสู่องค์กร เพราะเป็นผู้ที่เริ่มกระตุ้น ชักจูง และชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นปัจจัยการบริหารจึงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะปัจจัยการบริหารส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (ฉันทลาวัลย์ สารสุข, 2553, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดการยอมรับ และนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการบริหารที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ คุณลักษณะเหล่านั้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยอมรับเป้าหมายร่วม สนับสนุน ผู้ตามเป็นรายบุคคล กระตุ้นปัญญา เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และคาดหวังผลงานที่สูง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 11) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สามารถพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพต่อการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 47) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้นำวิชาชีพ ที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงถึงการเป็น บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบารมี มีทักษะกระบวนการทำงาน การพัฒนาที่ม เน้นการปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่น ในองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน พัฒนาสู่ความ เป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ (บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด, 2552, หน้า 12) เป็นการแสดงถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติ สำคัญอยู่ในตัว เพื่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การบริหารในบริบทต่างๆ ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการ จัดการศึกษาของชาติ และเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 45 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 124 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 45 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 79 คน ความสำเร็จในการ บริหารสถานศึกษา วัดและประเมินได้จากผลงานของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

และจากรางวัลที่โรงเรียนได้รับ รวมถึงผลผลิตหรือนักเรียนที่มีคุณภาพจากการวัด และประเมินในระดับต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ จำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น รวมทั้งผลการศึกษา ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นด้วย (สารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, 2559, หน้า 2) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหาร จึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และพันธกิจที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

7. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

9. ปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

10. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วยปัจจัยการบริหารใดบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

6. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

7. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

8. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

10. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
7. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน
9. ปัจจัยการบริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
10. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ได้ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
3. ได้แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนใจสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูจาก 45 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,407 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 130 คน และครูจำนวน 2,227 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจาก 45 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 339 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 55 คน และครูจำนวน 284 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1 สถานภาพ

2.1.1.1 ผู้บริหาร

2.1.1.2 ครู

2.1.2 ขนาดโรงเรียน

2.1.2.1 ขนาดเล็ก

2.1.2.2 ขนาดกลาง

2.1.2.3 ขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ

2.1.3 ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี และตั้งแต่

21 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร (ตาราง 1 หน้า 96)

2.2.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

2.2.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1.3 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1.4 การกระจายอำนาจ

2.2.1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามแนวคิดของ Bass and Alvolio (1994, pp. 2-6)

2.2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

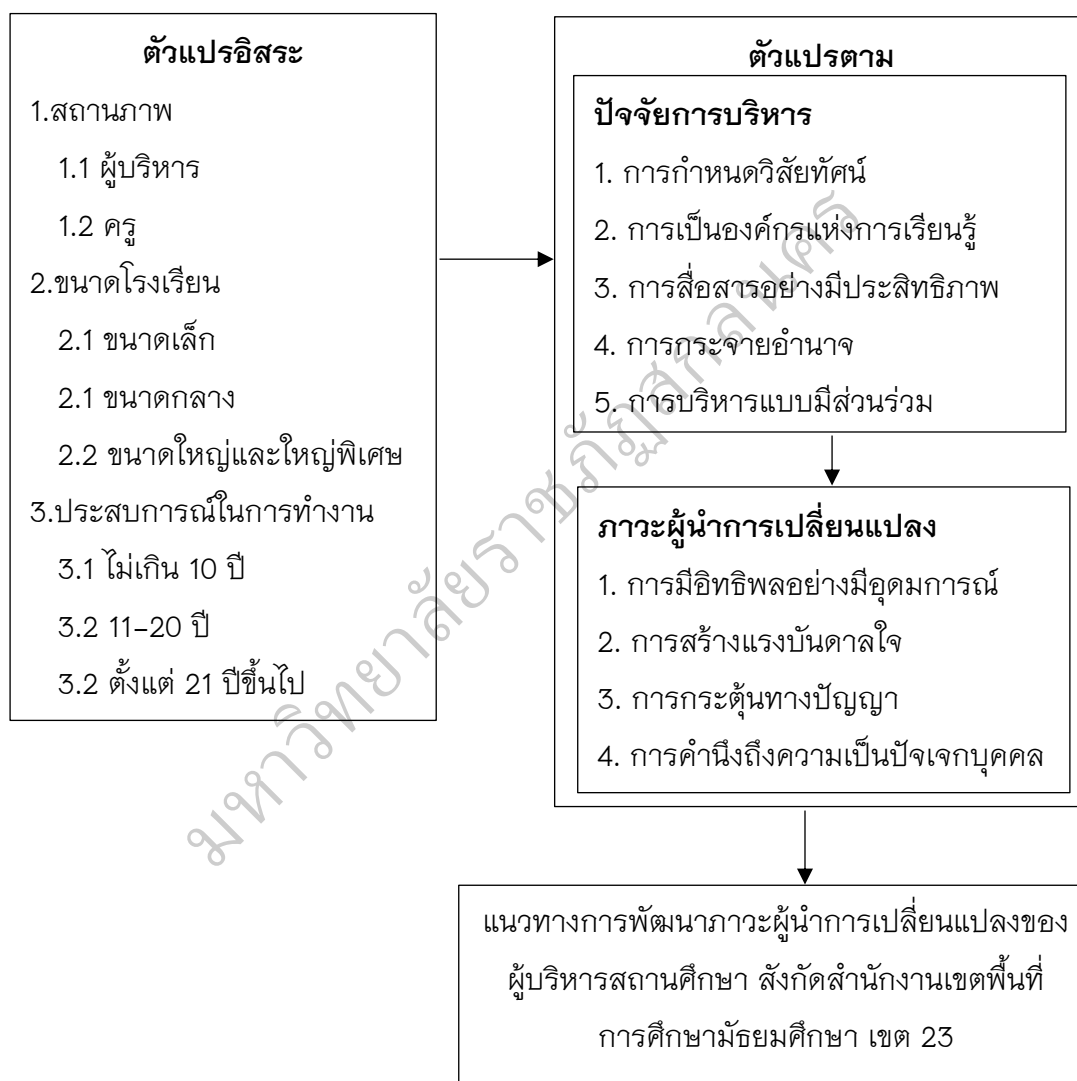
2.2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิตยาคมคัพท้เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดคานิยามคัพท้เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะ คุณสมบัติ การปฏิบัติงานและกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่รับรู้และเป็นแนวปฏิบัติขององค์กร มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีความทันต่อเหตุการณ์ปรับเปลี่ยนได้ ทุกคนปฏิบัติเพื่อบ่มงู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการซักถามสนทนา ส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ สร้างระบบเพื่อการแลกเปลี่ยน สร้างความตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ความรู้ของบุคคลเป็นความรู้ขององค์กร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการความรู้ขององค์กร

1.3 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อชี้แจง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่สะดวก ลดขั้นตอนเพื่อเข้าถึงได้ง่าย มีทักษะการพูดที่ดี ใช้คำได้เหมาะสม สื่อความหมายได้ถูกต้องและชัดเจน สื่อสารกับบุคลากรทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ กรองข้อมูลข่าวสาร และให้สารสนเทศที่ถูกต้องแก่บุคลากร ใช้วิธีการพูดที่สามารถจูงใจและเกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับฟังความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลการตัดสินใจ

1.4 การกระจายอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารวางแผนการบริหารและกำหนดนโยบายโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย กำหนดโครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มอบอำนาจการปฏิบัติงานตามสายงาน การบังคับบัญชา ยึดหลักโปร่งใสตรวจสอบได้ อำนาจการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

มีการติดตามประเมินผล และนิเทศการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา อยู่เสมอ แต่ที่สำคัญกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรผู้ได้รับมอบ อำนาจอย่างต่อเนื่อง

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพผู้เรียน สร้างความตระหนักของการเป็นเจ้าของร่วม ให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่บุคลากร มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทของโรงเรียนและชุมชน สร้างความผูกพันและร่วมกัน รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการบริหารโรงเรียน สามารถสังเกต วัดและประเมิน ได้จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ประพฤติปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเชื่อใจ ไว้วางใจ และให้เกียรติซึ่งกัน และกัน สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค และปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายได้ แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความริเริ่ม สร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน กระตือรือร้น เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน ต่อเป้าหมายระยะยาวของตน และทำให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตที่สวยงามของตน

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการจูงใจและให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ให้บุคลากรแสดงความคิดและเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร เชื่อว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคที่ยาก กระตุ้นให้บุคลากรหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจ ปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตน มีปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคลากรแต่ละคน ตามโอกาส เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา ตามความต้องการของบุคลากรแต่ละคน เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรแต่ละคน สร้างบรรยากาศการให้การสนับสนุน เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2560

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยม แบ่งตามจำนวนนักเรียน ได้ 3 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่

501 – 1,500 คน

5.3 ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

6. ประสพการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ นับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปี พ.ศ. 2560 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่จะส่งเสริมการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์