

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษารอบสองของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งใน  
ด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการและความตอง  
การของผู้ปกครองต้องการที่จะเห็นบุตรหลานของตนเองได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาจาก  
โรงเรียนที่มีคุณภาพและรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงมีนโยบายให้ปฏิรูปการศึกษา  
ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช 2551 เพื่อจะให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพความ  
เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้าง  
กลยุทธ์ใหม่ในการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของ  
บุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและให้ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ปลูก  
ฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นคนไทย มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่น  
ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข เป็นไปตาม  
เจตนารมณ์ มาตรา 80 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550  
(สุทธศรี วงษ์สมาน 2553, หน้า 2) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะใน  
การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และ  
คุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและ  
ประสิทธิภาพ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่ง  
ก็คือการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน (ศิริชัย กาญจนวาสี  
2553, หน้า 14 )

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสาม  
ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความ  
ต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือ  
กันระหว่างรัฐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ  
โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาดังกล่าวมี

คุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย และวรรคสี่ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญซึ่งเปกกฎหมายแม่บทจึงได้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560, หน้า ฉ) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบถึงวิถีชีวิตของผู้คนในยุคโลกาภิวัตน์เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนก็คือ การศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนในการสร้างชาติ สร้างคนและสร้างงาน เพื่อให้ประชาชนในชาติเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา แก่เยาวชนและบุคคลในชุมชน และสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 228)

การศึกษาเป็นหัวใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีการพัฒนาศักยภาพ และมีขีดความสามารถด้านต่าง ๆ และคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับที่ได้รับการศึกษาที่ดี และ

การศึกษาที่ดีจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญสูงสุด ความสำเร็จขององค์การ จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารในองค์การ (จรรยาวัฒน์ แก้วบ้านจันทร์, 2556, หน้า 3) หากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจอยู่กับโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ รู้จักโรงเรียนและชุมชนของตนเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของชุมชน มั่นใจได้เลยว่าจะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพเพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารกว่าร้อยละ 60 (นิวัตต์ น้อยมณี, 2553, หน้า 17)

นอกจากนี้จากสภาพการณ์ยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา จึงเป็นปัญหาของสังคมไทยและการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย คนไทยจะมีความรู้ ความสามารถพื้นฐานเพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกได้อย่างไร มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารตัดสินใจถูกต้องในการแก้ปัญหาและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหรือไม่ มนุษย์จะอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมน้อยอย่างไร โดยที่จะเกื้อกูลกัน และไม่ทำลายซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการผลิตผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง หน้าที่บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติเพื่อนรวมงานให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการในบริบทของประเทศไทย สรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 5 แบบประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2005, p. 15) ได้ทำการศึกษาพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดมากเพียงใดก็ตาม และสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, p. 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองเห็นงานในแง่มุม หรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่

ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่อุดมการณ์ ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่จักรแห่งตน (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้นในสภาพการณ์ที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ สามารถดึงเอาความคิด ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้ โดยต้องเน้นคุณธรรม จริยธรรมและความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาควยตนเอง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อองค์กรในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ดังนั้น สถานศึกษาจึงไม่ใช่สถานที่เดียวที่เป็นแหล่งการเรียนรู้จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้ทันกับการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งต้องประสานความสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน จนกระทั่งถึงสถาบันการเมืองมารวมกันรับผิดชอบการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี (วิษณุ บุญมาร์ตน, 2556, หน้า 5)ปัจจุบันได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเป็นจำนวนมากได้หันมาสนใจและเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ผู้บริหารจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในระดับนี้จะเป็นผู้ขับเคลื่อนหน่วยงานใหม่ไปตามที่ตั้งเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอน หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนักเรียน เป็นต้น เพื่อจะได้นำและพัฒนาผู้เรียนรวมถึงบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ปฏิภาณ ขาขุนทด, 2553, หน้า1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ของ สมศ. ปีงบประมาณ พ.ศ.2554-2558 โรงเรียนที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ทั้งสิ้น 81 โรงเรียน ผ่านการรับรอง 52 โรงเรียน หรือเท่ากับร้อยละ 64.20 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก รอบสาม โดยการส่งเสริมสนับสนุน จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงเพื่อหาแนวทางพัฒนา การให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ พร้อมการออกนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นราย

โรงร่วมกับชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2560, หน้า 14-15 ) และเมื่อปีการศึกษา 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต่ำกว่าผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของประเทศในทุกรายวิชา (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2560, ออนไลน์) ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งคือการขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ ด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ ไม่สามารถ สร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการที่ทำให้สถานศึกษานั้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่าง ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาที่ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุค ปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารการศึกษารุ่นใหม่จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญ กับการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน ทำให้มีความ กระตือรือร้นโดยมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (นุตริยา จิตตารมย์, 2557, หน้า 2-3) จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ซึ่งจะชี้ให้เห็น ได้เลยว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมาโรงเรียนยังขาดคุณภาพมาตรฐานที่ส่งผลถึง ความสำเร็จของควมมีประสิทธิผลและคุณภาพของสถานศึกษานั้น ๆ โดย Sergiovanni (1991, p. 76) ยังได้ชี้ให้เห็นอีกด้วยว่าโรงเรียนที่ดีและมีคุณภาพนั้น คือคุณภาพการบริหาร สถานศึกษา นอกจากนี้ Austin&Reynolds (1990,pp. 151-153) ได้กล่าวอีกด้วยว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาและMott(1972; cited inHoy & Miskel, 2001, p. 306) กล่าวว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนใหม่ทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบ บังคับได้อย่างดีและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลใน การบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.30 ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวประกอบด้วย ด้านการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ การกระตุ้นทางปัญญา ความ เชื่อมั่นในตนเอง การสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจนอกจากนี้ ฉลวย วงษ์ขวัญเมือง (2552, หน้า 1) กล่าวว่าในฐานะที่โรงเรียนนั้นได้จัดเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เพนนิติ บุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดบรรลุ เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ.2552-2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึง ต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบ และผู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงาน บุคคล บริหารทั่วไป(กนกอร ยศโพบูลย์ 2546, หน้า 34, เนตรพัฒนา ยาวีราช 2550, หน้า 203-204, ชีระ รุญเจริญ 2550, หน้า 176-177, รัตติกรณ์ จงวิศาล 2551, หน้า 5-7),การบริหารสถานศึกษาก็จะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ว่าได้มีการปฏิบัติกันมากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 22

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีอะไรบ้าง

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้นำผลไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 81

โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,887 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 81คน และครูผู้สอน จำนวน 2,806 คน

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 352 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 57 คน และครูผู้สอนจำนวน 295 คน จาก 57 โรงเรียน

## 2. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.1.1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกนกอร ยศไพบุลย์ (2546, หน้า 34), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 203-204), ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 176-177), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551, หน้า 5-7), มุฮัมหมัดตอฮาอาแด (2554, หน้า 21-25), อรอุมา บุญศาสตร์ (2557, หน้า 18-33), เรื่องชัย ภิริบาล (2560, หน้า 57-63), อุมาวดี เหล่าอรรค (2557, หน้า 50-60), สุธาสินี สิงห์ประโคน (2558, หน้า 31-44), เบญจวรรณ ผินสุ (2558, หน้า 20-23), พัทธนันท์ เจียเจริญ (2558, หน้า 25-34), ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, หน้า 33-38), อรัญ มุลบุญ (2558, หน้า 35-42), นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 19-23), สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 24-31), Burns (1978, p. 2-6), Bennis and Nanus (1985, p. 278), Bass and Avolio (1994, p. 2), Fullan and Germain (2006, p. 42), Yukl (1998, p. 215), Kouzes and Posner (2005, p. 15) ดังนี้

3.1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.1.2 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.4 ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.1.5 การให้การสนับสนุน

3.1.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา  
ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546,  
หน้า 32-37) ซึ่งกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดย  
จำแนกงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

3.1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

3.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

#### 4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

4.1.1 สถานภาพ

4.1.1.1 ผู้บริหาร

4.1.1.2 ครูผู้สอน

4.1.2 ขนาดของโรงเรียน

4.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

4.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

4.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

4.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

4.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.1.3.2 ระหว่าง 10 -20 ปี

4.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

4.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

4.2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

- 4.2.1.2 การกระตุ้นทางปัญญา
- 4.2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 4.2.1.4 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 4.2.1.5 การให้การสนับสนุน
- 4.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 4.2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ
  - 4.2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
  - 4.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
  - 4.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

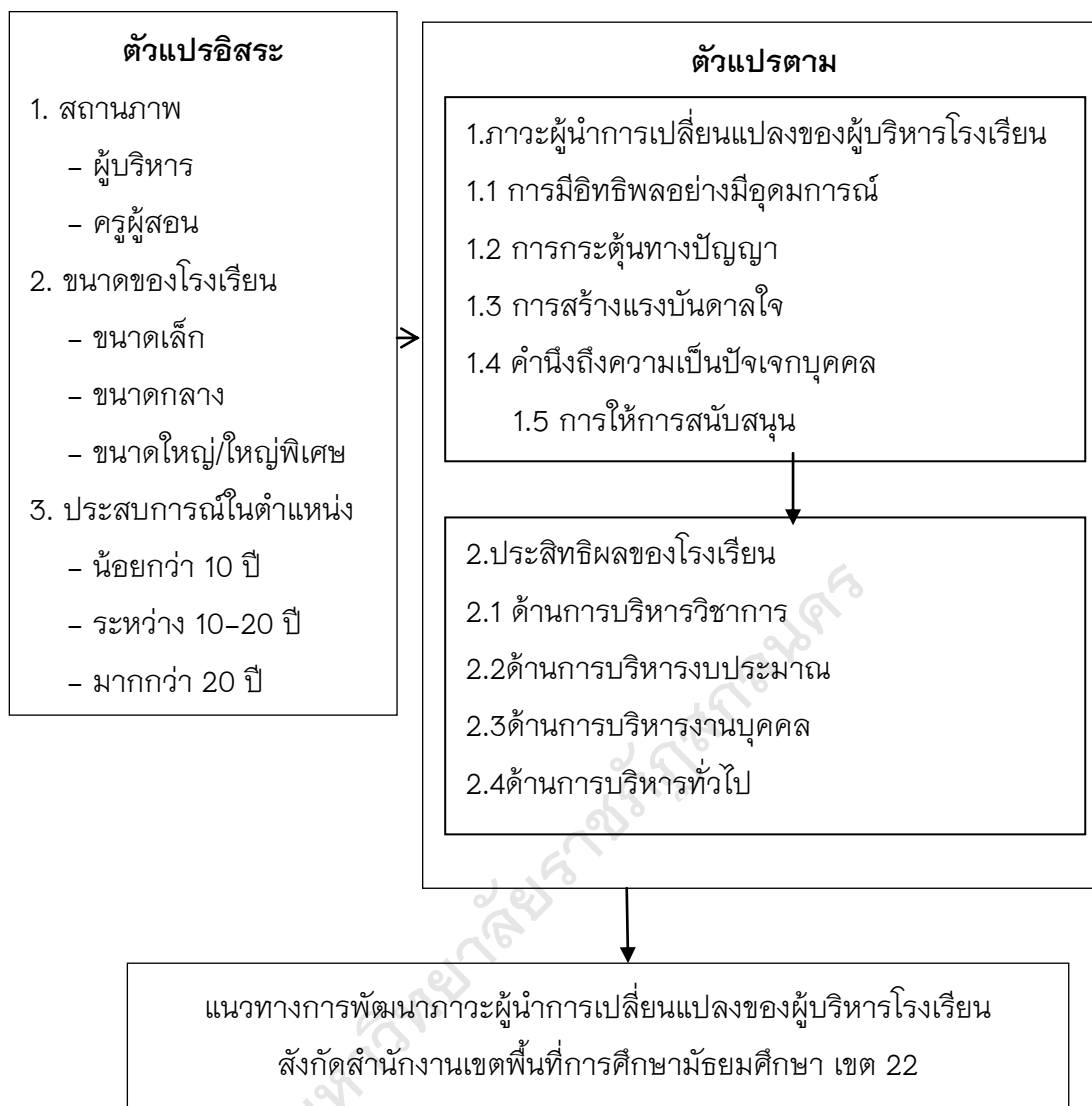
## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของนักวิชาการไทยและชาวต่างชาติ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การให้การสนับสนุน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32-37) ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังเอกสารในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้ามีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์

และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปในทางปฏิบัติสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์คับขัน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานกำหนดเป้าหมายหลักในการทำงานอย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการร่วมกัน

1.2 การกระตุ้นทางปัญญาหมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ให้บุคลากรเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้มีความสนใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างตั้งใจมีเหตุผล อย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรวิเคราะห์และพิจารณาในสิ่งที่เป็นปัญหาโดยคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐานส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรในการคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาย่อมมีวิธีการแก้ไขเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและตระหนักว่าการร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาคิด

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเสียสละ อุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ สร้างและสื่อความหวังให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างแน่วแน่ สามารถจัดการปัญหาอุปสรรคที่ประสบได้ มีการให้ขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความเข้าใจให้กำลังใจ ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกันของหน่วยงานจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

1.4 คำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่โดยมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ

ความสนใจและความต้องการ สอนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากร สนใจดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร

1.5 การให้การสนับสนุนหมายถึง การที่ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยที่ให้การส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นให้มีการเข้าร่วมการอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในกลุ่มงาน/ ในองค์กร ได้ศึกษาดูงานเรียนรู้ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และเรียนรู้จากผู้สำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำโครงการใหม่และสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ

ในการวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและหลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.2 การบริหารงบประมาณหมายถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วมสถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ



เป้าประสงค์ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษานำเสนอ และขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการใช้งานงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรรตรงกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติราชการสถานศึกษา จัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา สถานศึกษาและจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการการพัฒนาข้าราชการ ครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แจกภาระงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามความถนัด หรือความชำนาญ ให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการรวบรวมคำขอและผลงานการ เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เสนอขอเครื่องราชย์ อติริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัยจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาและจัดทำ ทะเบียนประวัติข้าราชการครู

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานธุรการและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อ ทำแผนพัฒนาการศึกษา มีการดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย มีการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและส่งเสริมงานกิจการนักเรียน มีระบบการควบคุมใน หน่วยงานและการบริการสาธารณะ ประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการดำรงตำแหน่งของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 สถานภาพ ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของโรงเรียน ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่1,501คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10-20 ปี

5.3 20 ปีขึ้นไป

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง การที่ผู้บริหารได้รับการ พัฒนาความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยการที่ผู้วิจัยใช้ กระบวนการนำตัวแปรปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มานำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมพิจารณาและสรุปเป็นประเด็นการพัฒนาปัจจัยแต่ละตัว โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน