

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน และการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องพัฒนาที่การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีแนวร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (สภาคการศึกษา. 2551 : 1)

องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำนั้นเป็นทรัพยากรที่หาได้ยากในองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดและเติบโตได้ดี จึงต้องพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กรไปเป็นผู้บริหาร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการทำงานต่างๆ เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ยึดเหนี่ยว และผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ปฏิบัติให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงานเป็นผลของความร่วมมือระหว่างบุคคลทุกคน ในองค์กรภายใต้การนำของผู้บังคับการนั้น ๆ เมื่อผู้บริหารได้มีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทางด้านทัศนคติความพึงพอใจและความต้องการหรือมีรูปแบบผู้นำที่คาดหวังในใจเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเพื่อ ความสำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 18) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ขององค์กรผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชาเจตคติต่อการทำงานความพึงพอใจ ในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนานุเคราะห์ในองค์กร ซึ่งจะเป็กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาการความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ดังนั้นการจะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตน ให้เหมาะสมกับการเป็น ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 39)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่การพัฒนาคณาภพของผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ทางการศึกษา ทั้งในด้านการเรียนการสอน ความรอบรู้ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางการศึกษา และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีอำนาจ เบ็ดเสร็จ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรมมีความอดุสาหะวีริยะ อดทน มีความ เสียสละเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน (ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 22) ดังนั้น การบริหารงานใด ๆ ที่จะเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำ กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้อง สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์และใช้ความรู้

ความสามารถของคนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรจะมีความสามารถในการบริหารงาน โดยให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้จักเสียสละเพื่องาน ทুমเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด สติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สุนทร โคตรบรรเทา. 2554 : 47) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จัดเป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณภาพมาตรฐานสู่ความเป็นสากล เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะสามารถบริหารงานของสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทั้งวิธีการบริหารจัดการ หรือจัดกระบวนการเรียนการสอน ความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานของสถานศึกษา และสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมได้ ซึ่งจากข้อมูลแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2558 พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการทำงานค่อนข้างน้อย โดยสาเหตุมาจากทักษะประสบการณ์ วุฒิภาวะของผู้บริหาร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหาร และการปฏิบัติการศึกษา ดังนั้นผู้ที่มารับตำแหน่งผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองและมีภาวะความเป็นผู้นำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2558 : 72)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และผลการวิจัยจะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,035 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 317 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 สถานภาพ
 - 1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1.2 ครูผู้สอน
 - 1.2 ขนาดสถานศึกษา
 - 1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 1.2.2 ขนาดกลาง
 - 1.2.3 ขนาดใหญ่
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนี้
 - 2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 2.4 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

2. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเพื่อทำให้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาการขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สร้างกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง

2.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตาม ความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงาน ได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

3. **สถานภาพ** หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้าน การจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจัดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301-700 คน

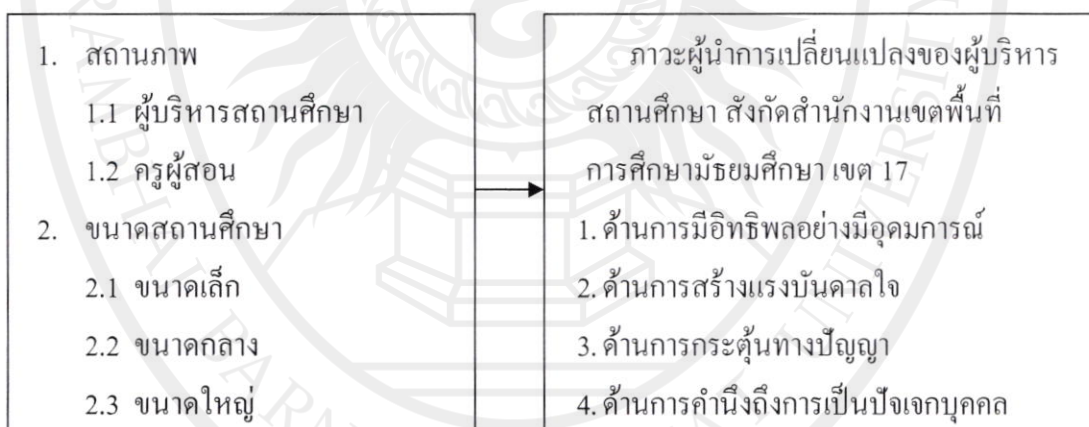
5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 701 - 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 14-15) ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน

2. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน