

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว จึงได้มีการวางแผน การพัฒนาต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะในการดำรงชีวิต เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งภาครัฐและเอกชนมีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องและพร้อมรับกับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สังคมสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับสภาวะใหม่ บุคคลที่จะต้องดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนี้คือเยาวชนที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ดำเนินชีวิตไปควบคู่กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : ฉ) หน่วยงาน ด้านการจัดการศึกษาถือเป็นแกนนำสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนเรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปได้โดยราบรื่น ท่ามกลางสภาพปัญหา การจัดการศึกษาต่าง ๆ แต่กลับพบว่ามีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จในการบริหาร การจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จของสถานศึกษาเหล่านี้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษา และพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรล้วน ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อผู้เรียน ครูและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 91 - 92) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กร ทางการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีลักษณะเป็นองค์กรแบบใหม่ที่มีขนาดเล็กลง ใช้กำลังคนน้อย บุคลากรมีความชำนาญ มีความเป็นมืออาชีพ บริหารงาน โดยใช้ทีมงานเป็นฐาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานร่วมกัน ประสพผลสำเร็จโดยใช้การเรียนรู้เป็นฐาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำศักยภาพภายในของตนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้คือ ภาวะผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2552 : 35) เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เลธวูด (Leithwood and Jantzi, 1996 : 512) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัสดุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้และผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 15 - 16) ให้ความเห็นว่าสถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ ขณะที่สถานศึกษาได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการเรียนรู้ในลักษณะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมทุกส่วนทั้งครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและทุก ๆ หน่วยในสังคมจะต้องเป็นผู้ร่วมมือในการสร้าง พัฒนา ผลิผลลัพท์ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมายังสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร คำนึงถึงความเป็นเอกบุคลล มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรค่าแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีพันธกิจในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีแนวทางการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งให้ครูใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะของตนเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อจะรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านการแข่งขันซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น การเรียนรู้และการกระทำจะต้องเติบโตควบคู่หรือล้ำหน้าคู่แข่ง ต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความเชื่อ การท้าทายและยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร จึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การสร้างสถานศึกษาให้มีศักยภาพในการทำงานสูง เกิดความพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ผลิตผู้เรียนเพื่อเป็นบุคลากรที่สังคมและประเทศชาติต้องการ มีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดี เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังในด้านการศึกษา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเป็นการสร้างให้สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ ออกไปแข่งขันกับคู่แข่งทั้งจากในภูมิภาคเดียวกันและระดับโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันและเพิ่มพูนขีดความสามารถในการต่อสู้ หาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ การนำสถานศึกษาก้าวไปสู่ความเป็นเลิศและคงไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร็อบบิ้น และมารี (Robbins and Mary. 2003 : 29) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้คนพัฒนาเป็นคนที่มีความรู้ ดังนั้นการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้เป็นทีม และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแลตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม รองรับตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นให้ครูได้มีการสั่งสมประสบการณ์ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำมาซึ่งชุมชนที่เกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งภายในและภายนอก จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะสามารถพัฒนาได้นั้นย่อมต้องการผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยมีความจำเป็นที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่าง และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรครูให้พัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง เกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหาการทำงานที่สร้างสรรค์เพื่อมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษาและเกิดประโยชน์กับทั้งผู้บริหาร และครู เป็นแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความสัมพันธ์ในสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,381 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง คัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การกระตุ้นทางปัญญา

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

2.1.5 การสร้างวิสัยทัศน์

2.2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 6 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.2.2 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2.2.3 การมีแบบแผนความคิด
- 2.2.4 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2.2.6 การใช้เทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ ภาวะและแนวคิดเพื่อมุ่งใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนเองมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย เป็น โอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง และแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภาระกิจขององค์กร

ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไป รวมถึงการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำแล้วแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบและสามารถนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายหรืออุดมการณ์ที่วางไว้

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่วินิจฉัยดูแลเอาใจใส่รายละเอียด วิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาจุดเด่นจุดด้อยโดยใช้การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารจะพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถ ความต้องการและความถนัดเป็นรายบุคคล

5. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับหรือกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงทักษะความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายโดยมีการรวบรวมข้อมูล ระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขึ้นมา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างถูกต้องชัดเจน จนเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจ โดยใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การแสดงภาษาท่าทาง การกระทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัลด้วยคำพูดหรือการกระทำในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ในเชิงระบบ การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม องค์กรที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระและสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กรซึ่งประกอบด้วย

1. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความคิด ความเข้าใจของตนเอง ในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเชื่อมโยงเป็นระบบ รับรู้และเข้าใจการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ รับรู้และเข้าใจถึงวิธีการในการคิด และปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์แก้ไขปัญหา ตั้งสมมติฐาน ใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหารับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการทำงานภายในหน่วยงาน รับรู้ระดับความสามารถ

ของตนในการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อน รวมทั้งรับรู้ถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ยอมรับความจริงไม่ยึดติด เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก สร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาความรู้ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เห็นถึงสภาพความเป็นจริงและเหตุการณ์ที่สามารถเป็นไปได้ มีวิธีการรักษาความตั้งใจอย่างสร้างสรรค์

3. การมีแบบแผนความคิด หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติ ความคิดความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อการตัดสินใจ ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้สร้างกรอบแนวคิดที่ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีวุฒิภาวะสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลและพัฒนารูปแบบการคิดอย่างไม่หยุดยั้งไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีมุมมองต่อภาพรวมและอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรทราบถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการระดมความคิดร่วมกัน รับรู้ถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเปิดเผยและยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน รับรู้ถึงการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม รวมทั้งรับรู้ถึงแนวทางที่หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน

6. การใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในสถานศึกษานำเอาเทคโนโลยีและการจัดการสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จัดเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่พร้อมสำหรับการเผยแพร่ความรู้ไป และเข้าถึงได้จากทุกที่

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

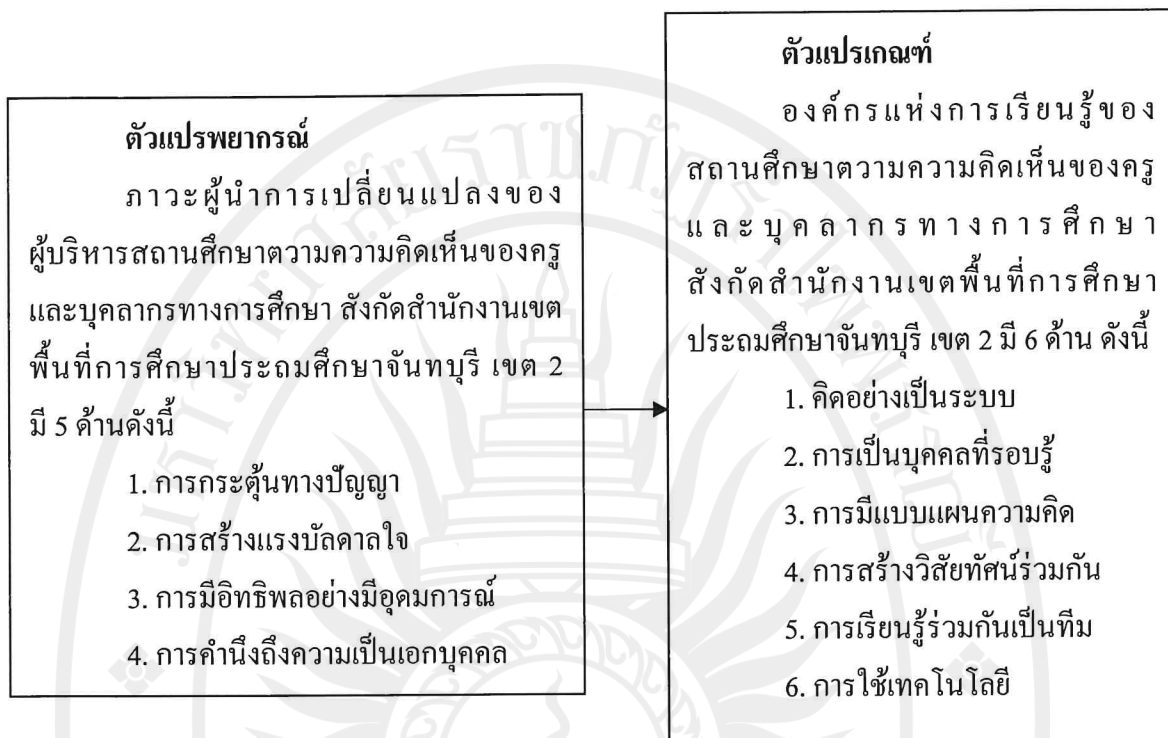
ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ สุธเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551 : 45), รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253-255), อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558 : 6), พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff and Other : 1990 :107-142), เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994: Unpaged), สถาปน์ SEDL (South Education Development Laboratory. 2005 : Online), เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005 : 473) และฟูลแลน (Fullan. 2006 : 42) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของอาร์จิริส และชอห์น (Argyris and Schon. 1978 : 65), การ์วิน (Garvin. 1993 : 78-91), อับเบน และคนอื่นๆ (Ubben and others. 2001 : Unpage), เพดเลอร์และคณะ (Pedler and Other. 1988 : 144), เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 55), มาควอดท์ (Marquardt. 1996 : 23) และคัมมิง และวอร์รี่ (Cumming and Worley 2009 : 542 – 543) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2