

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

จากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองของทุกประเทศ ท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ หากสังคมหรือพลเมืองขาดความพร้อมในการก้าวผ่านก็จะทำให้ประเทศไม่สามารถเดินต่อไปได้จนเสี่ยงกับการเป็นรัฐที่ล้มเหลว การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพบริบทรอบด้านที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดใหม่ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของประเทศใด ๆ ก็ตาม ต้องทำควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการสร้างเงื่อนไขทางสังคม ที่ลดความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดสันติสุขและความมั่นคงในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557 : 1 - 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ระบุว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ

ความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2557 : 52) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคม ทำให้สถานศึกษาจะต้องปรับตัวให้มีความสมดุลและทำทาบกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่ว่าในระดับใดจะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษายุคใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จ ผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและพึงประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการที่จะชี้แนะครูให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่มรู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนาเป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เพื่อสร้างอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนในการทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ์ กันหลง. 2553 : 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 251)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 15-16 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา. 2554 : 5) ให้ความเห็นว่า สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ ขณะที่สถานศึกษาได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการเรียนรู้ในลักษณะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมทุกส่วนทั้งครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และทุก ๆ หน่วยในสังคม จะต้องเป็นผู้ร่วมมือในการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องซึ่งหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็นเก้ (Senge. 1990 : 4) ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีต้นแบบทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เพื่อสร้างความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา (ยุพร สุทธิรัตน์. 2552 : 10)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 โดยกำหนดให้มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นบุคคลที่ไม่ใช่คนในพื้นที่จึงมีการโยกย้ายอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้จากอัตราการย้ายและอัตราการรับสมัครสอบบรรจุข้าราชการ ทำให้การจัดการศึกษาไม่มีความต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับปัญหานักเรียนส่วนหนึ่งยังมีผลสัมฤทธิ์ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด นักเรียนยังไม่ได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการใช้ภาษาไทย ตามศักยภาพของบุคคล นักเรียนขาดความสม่ำเสมอในการเรียน ซึ่งเข้าเรียนไม่ตรงเวลา นักเรียนบางส่วนต้องทำงานหารายได้พิเศษในช่วงที่โรงเรียนจัดสอนเสริมนอกเวลา ส่วนปัญหาอุปสรรคระดับ สถานศึกษา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ งบประมาณในการทำโครงการไม่เพียงพอ สื่อเทคโนโลยีแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน

จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ เนื่องจากนักเรียนที่เข้าใช้งานพร้อมกัน ทำให้ดูแลไม่ทั่วถึงอายุการใช้งานของเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้เป็นเวลานาน ทำให้ระบบปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่สะดวกต่อการใช้งานในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2560 : 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประโยชน์ของการวิจัย

นำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานทุกระดับ ตลอดจนนำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และปัญหางบประมาณ และนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,437 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มี 5 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

- 2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2.2 ด้านการมีต้นแบบทางความคิด
- 2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังไว้

กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจมีวิสัยทัศน์ที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ชี้ให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจนจนบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่ต้องการทำเป็นสิ่งสำคัญ และเกิดเป็นความพยายามและทุ่มเททำงานเต็มกำลังความสามารถ

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครุคิดสิ่งใหม่ให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนการสนับสนุนให้ครุได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยมีการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูให้พัฒนาตนเองตาม ความต้องการความสนใจและความสามารถ ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำแนะนำ เมื่อครูต้องการและกระตุ้นปลุกเร้า และยกระดับความต้องการของครูให้มีความต้องการในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากรทุกคน มีโอกาส ได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและอาศัยรูปแบบของ

การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคล มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์มีการเรียนรู้โดยใช้จิต ได้สำนึก และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการที่จะกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีต้นแบบทางความคิด หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูมี จิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความกระฉับกระเฉงกับ รูปแบบความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว และพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลง และนโยบายของหน่วยงานในยุคปัจจุบันไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูช่วยกันสร้างภาพในอนาคตของหน่วยงานร่วมกันที่อยากจะให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่ทุกคนมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น วางแผนและปฏิบัติร่วมกัน พุ่มเทกำลังกายและใจกระทำให้เกิดขึ้น และทำให้ภาพอนาคตที่เกิดร่วมกันเป็นไปในทิศทางสู่จุดมุ่งหมายที่เห็น ได้ชัดและจับต้องได้ และก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูได้มีการสนทนาและอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เรียนรู้ร่วมกันด้วยกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน โดยรวม

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูมีวิธีการคิด และทำความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล ที่สืบเนื่องกัน ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและคุณลักษณะเฉพาะใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของ บุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งในวิจัยเล่มนี้ คือ ผู้อำนวยการหรือผู้รักษา

ราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่สอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจาก แนวคิดของ เลทวูด และเจนซี (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52) ฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 2001 : 121) วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 261) และเบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 120 - 123) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของน้ำทิพย์ วิภาวิน และคณะ (2555 : 18) พิชาย รัตนติลล ภูเก็ต (2552 : 367) ยुरพร ศุภธรัตน์ (2552 : 13) มงคลชัย วิริยะพินิจ (2554 : 112) และแนวคิดของเซนเก้ (Senge. 1990 : 4) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบ แนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรเกณฑ์

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้แก่

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. ด้านการมีต้นแบบทางความคิด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี