

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การศึกษาเป็นเรื่องของชีวิตของคน และคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การศึกษากับสังคมจึงเป็นสิ่งควบคู่กันไปจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ เมื่อมีชีวิตก็ต้องมีการศึกษา เมื่อมีคนก็ต้องมีสังคม (ปรีชา คัมภีรปกรณ, 2538, หน้า 1) เพราะปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นสิ่งที่มนุษย์ควรพัฒนาให้ดีที่สุดคือ พัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนั้น แต่ศักยภาพและความถนัดของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแสวงหาแนวทางที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถพัฒนาตนเองและประเทศชาติอย่างมีระบบแบบแผนและมี ประสิทธิภาพ การศึกษามีบทบาทอันสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความเป็นอยู่อย่างมีคุณภาพ ของประชากรในสังคมประชาธิปไตย อันเป็นอุดมคติของนานาประเทศในโลกเสรีทั้งหลายและ การที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุผลตามอุดมคตินั้นจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาทางการศึกษา เช่นเดียวกันเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาของไทยตามกระบวนทัศน์ (Paradigm) ซึ่งในอนาคต ควรเป็นเรื่องของการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ การสร้างความ พร้อมที่จะทำงานแบบเบ็ดเสร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5 – 6,20) การกระจายอำนาจอย่างมีระบบตามข้อความข้างต้น อาจส่งผลให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น ส่วนแนวคิดเรื่องการค้นหาคุณลักษณะ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ในการ บริหารจัดการด้านต่างๆ ด้วยตนเอง ได้นำไปสู่การจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการนิเทศงาน ภายในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียน จะเป็นการประกัน ว่า โรงเรียนจะใช้อำนาจที่ได้นี้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่น่าพอใจได้หรือไม่ ดังนั้น โรงเรียนในฐานะผู้รับผิดชอบดำเนินการกับผู้รับบริการผลการศึกษา เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง

และชุมชน จำเป็นจะต้องมาร่วมหุ้นการตัดสินใจด้วยสิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับการพัฒนาคือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School – Base Management: SBM) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการระดับโรงเรียนที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น กระบวนการศึกษาได้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เป็นการช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชนและในชาติ ทำให้สังคมเป็นสุขลดความขัดแย้งเพราะการศึกษาสามารถทำหน้าที่เชื่อมโยงบุคคลต่างๆ ในสังคมเข้าด้วยกันได้ ทั้งนี้ด้วยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม การศึกษาเป็นผลรวมของประสบการณ์ทั้งหมดที่มนุษย์ทุกคนต้องได้เรียนรู้เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้ในรูปแบบของสังคมกลุ่มย่อยไปจนถึงกลุ่มใหญ่ได้อย่างราบรื่น ปัจจุบันได้เกิดปัญหาในด้านความไม่เข้าใจกันระหว่างครูและผู้บริหารเนื่องจากบางโรงเรียนผู้บริหารมีภารกิจมากมายทำให้ขาดโอกาสในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งปัญหาในการบริหารงานทั้ง 4 งาน อันได้แก่ งานวิชาการซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางสาระวิชาต่ำ เช่น สาระภาษาต่างประเทศ สาระคณิตศาสตร์ สาระวิทยาศาสตร์ สาระภาษาไทย เป็นต้น สาเหตุหลักมาจากการขาดการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ งานบริหารทั่วไปมีปัญหาในด้านการติดต่อประสานงาน การรับส่งหนังสือและอื่นๆ งานงบประมาณ มีปัญหาในด้านการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงกับการนำไปใช้ งานบุคลากรมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมเพิ่มความรู้ให้ครูใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการทำงานเพราะในแต่ละปีการศึกษาจะมีจำนวนครูไม่เท่ากันทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียนและส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ให้มีประสิทธิผล ซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามหลักทฤษฎีของ แบสส์ (Bass,1998,pp.5-7) มีดังนี้ การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี มีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

และด้านการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถของตนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ การเป็นผู้นำนั้นต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน (อภภา ปิยารมย์, 2549 อ้างถึงใน ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545, หน้า 35)

ระบบ “โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ” (School – Based Management: SBM) ได้ปรากฏขึ้นมากมายกลายเป็นแนวคิดสากลที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในการนำมาเป็น ยุทธศาสตร์แห่งการปฏิรูปการศึกษาเกือบจะอยู่ในทุกส่วนของโลก (Cheng, 1996) เช่น ศาลสูง ของสหรัฐอเมริกาได้กล่าวโทษกระทรวงศึกษาธิการของมลรัฐเคนตักกี เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 1991 โดยให้ยุบกระทรวงศึกษาธิการและตั้งขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาขึ้นใหม่ ให้มีหน้าที่ช่วยเหลือ ทางวิชาการ (Technical assistance) แทนการบริหารจัดการเหมือนเดิม ส่วนการบริหารจัดการนั้น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นและโรงเรียน เป็นที่รู้จักกันในชื่อว่า “ขบวนการปรับหรือโครงสร้าง” (Restructuring Movement) โดยยึดหลักการที่ว่า ประการแรก สังคมถือว่าเด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชุมชน ประการที่สอง ปัจเจกชนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ที่มีผลผลิต เป็นประโยชน์แก่ชุมชน จำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ (Sound quality education) ประการที่สาม เพื่อให้ได้การศึกษาที่ดีมีคุณภาพ จำเป็นต้องจัดตั้งระบบการปรับปรุงโรงเรียน และมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประกันว่า นักเรียนจะบรรลุความสำเร็จและมีการเรียนรู้ตลอด ชีวิต ประการที่สี่ ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษาจะต้องมอบคืนให้แก่บุคคลที่อยู่ ใกล้ชิดที่สุดกับผู้เรียน (The responsibility for educational decision making will be returned to those closest to the learners, that is teachers, parents and the Community) การปฏิรูป แบบปรับหรือโครงสร้าง (Restructuring) นำไปสู่การใช้ “โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ” (School – Based Management: SBM) ทำให้เปลี่ยนแปลงในการจัดการเนื้อหาวิชาต่างๆ การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพและได้คุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียน ผู้ปกครองเข้ามา ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น ประเด็นสำคัญด้านการบริหารจัดการจะต้อง ปรับเปลี่ยนจากระดับหน่วยงานส่วนกลาง (Central office level) ไปสู่โรงเรียนแต่ละโรง (School level) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่เรียกว่า “โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ” (School – Based Management: SBM) อาจเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพตามที่ได้คาดหวังด้วยเหตุผล 4 ประการ ดังนี้

ดังนี้ (Reynolds, 1997) ประการแรกคือ คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน หรือกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนจะบรรลุผลได้ต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ที่มีความรู้ดีที่สุดเกี่ยวกับโรงเรียนและนักเรียน ประการที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงเป็นนิรันดร์ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีความยืดหยุ่นไม่ตรงตามระบบราชการที่เคร่งครัดมากเกินไปและต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น ประการที่สามคือ การบริหารจัดการจากระดับสูง (Top level) ไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และประการสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากบุคคลหลายฝ่าย จะช่วยให้เกิดผลดีกว่าทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อ พลังมุ่งหวังและขวัญกำลังใจ

จากเหตุผลทั้งหมดนี้ การใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนศักยภาพของการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ตลอดจนการให้บริการในทุกๆ ด้าน (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 35-37) บุญถือ จันทพร (บุญถือ จันทพร, 2542 อ้างถึง Hoy and Miskel, 1987, pp.374-395) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การพิจารณาได้จากองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ เช่นความสามารถในการปรับตัวขององค์การ (adaptability) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Owens, 1991, p.221) องค์การใดๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับหลักพื้นฐาน 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การได้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนเช่นเดียวกันกับการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้งานทั้ง 4 งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การที่จะพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามแนวคิดของ มอท (Mott) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้นสามารถพิจารณาได้จาก (1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Mott, 1972: citing Hoy and Miskel, 1991, p.398) ปรากฏว่าในปัจจุบันได้เกิดปัญหาด้านการจัดการศึกษาตามนโยบายของแต่ละเขตพื้นที่ในจังหวัดสระแก้วผลที่ออกมายังไม่เป็นที่พอใจเท่าที่ควร อีกทั้งการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในด้านบริหารวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลเป็นปัญหาตลอดมาอาจเพราะผู้นำบางคนยังขาดประสบการณ์ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ และปัญหาด้านประสิทธิผลที่มีความชัดเจนคือจากผลการสอบ

ระดับชาติเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ที่ผ่านมามีปรากฏว่าแต่ละโรงเรียนยังไม่พอใจกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้ปรากฏออกมาแล้ว

จากสภาพปัญหาปัจจุบันส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพราะนักวิชาการในประเทศมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นจะเป็นสิ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว และส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยนี้อาจยังประโยชน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาความสัมพันธ์ทั้งสามด้านให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และความก้าวหน้าของระบบการศึกษาไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับใด
2. การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับใด
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
5. ปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว
2. ปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ได้

ความสำคัญของการวิจัย

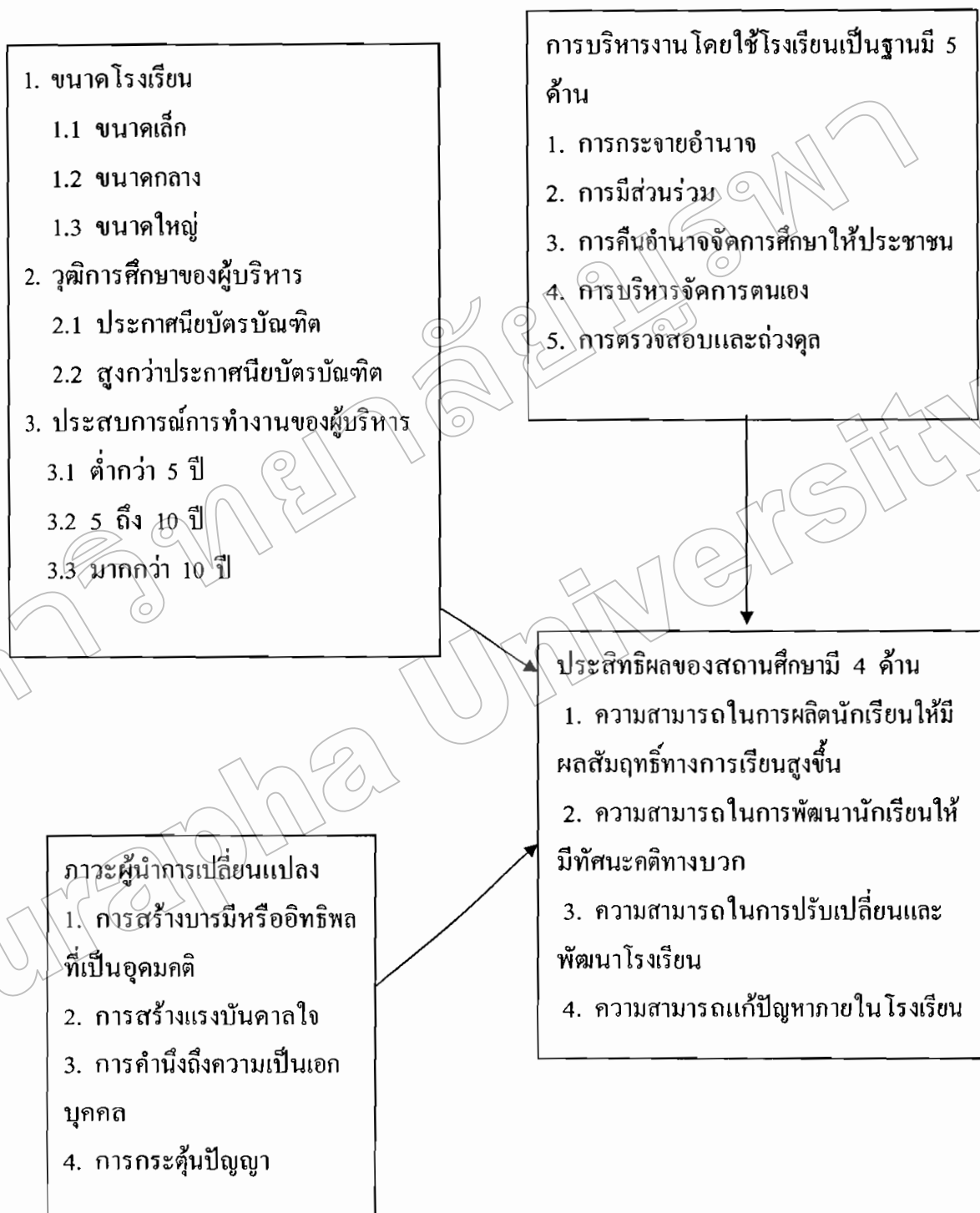
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยได้กรอบแนวคิดมาจาก แบบสส์ (Bass,1998,pp.5-7) ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีองค์ประกอบดังนี้ การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized Consideration) และด้านการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ยึดตามหลักการของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542) เป็นแนวทางในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารใน 5 ด้าน ดังนี้ (1) การกระจายอำนาจ (2) การมีส่วนร่วม (3) การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (4) การบริหารจัดการตนเอง (5) การตรวจสอบและถ่วงดุล ทางด้านทฤษฎีของ มอท (Mott. 1972: citing Hoy and Miskel. 1991,p. 398) ว่าด้วยเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษา อันได้แก่ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังแสดงความสัมพันธ์ภาพที่ 1

ตัวแปรที่ต้องการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การค้นคว้างานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครู ได้กรอบแนวคิดมาจาก เบสส์ (Bass,1998,pp.5-7) ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีองค์ประกอบดังนี้ การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Individualized Consideration) และด้านการ กระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ยึดตาม หลักการของ อุทัย บุญประเสริฐ (2542) เป็นแนวทางในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารใน 5 ด้าน ดังนี้ (1) การกระจายอำนาจ (2) การมีส่วนร่วม (3) การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (4) การบริหารจัดการตนเอง (5) การตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนใช้ แนวคิดของ มอท (Mott. 1972: citing Hoy and Miskel. 1991, p.398) ใน 4 ด้าน ว่าด้วยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อันได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้วจากจำนวนประชากร 4,043 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำแนก ตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาค่ากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan. 1970, pp.607 – 610 จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ขนาดโรงเรียน

3.1.1.1 ขนาดเล็ก

- 3.1.1.2 ขนาดกลาง
- 3.1.1.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
 - 3.1.2.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 - 3.1.2.2 สูงกว่าประกาศนียบัตรบัณฑิต
- 3.1.3 ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร
 - 3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.1.3.2 5 - 10 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี
- 3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1.4.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ
 - 3.1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3.1.4.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล
 - 3.1.4.4 การกระตุ้นปัญญา
- 3.1.5 การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่
 - 3.1.5.1 การกระจายอำนาจ
 - 3.1.5.2 การมีส่วนร่วม
 - 3.1.5.3 การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน
 - 3.1.5.4 การบริหารจัดการตนเอง
 - 3.1.5.5 การตรวจสอบและถ่วงดุล
- 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย
 - 3.2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่
 - 3.2.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
 - 3.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก
 - 3.2.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - 3.2.1.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดมาตรฐานที่วัดจากจำนวนนักเรียนและใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วเกณฑ์สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม ดังนี้

- 1.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน
- 1.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 300 คน
- 1.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร หมายถึง ระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แยกออกเป็น ประกาศนียบัตรบัณฑิตและ วุฒิสูงกว่าประกาศนียบัตรบัณฑิต

3. ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการรับรองจากราชการเป็นมาตรฐาน

3.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะเวลาไม่ถึง 5 ปี

3.2 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 - 10 ปี

3.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของคนหรือกลุ่มคน เพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี มีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน

5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยวิธีการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

5.3 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5.4 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ

6. การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโดยยึดโรงเรียนและหลักการบริหาร โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ อุทัย บุญประเสริฐ มี 5 ด้านคือ

6.1 การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจ มีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเองในรูปแบบของคณะกรรมการ

6.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยเหลือและมีอิทธิพลต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6.3 การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หมายถึง การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคลตามกรอบหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

6.4 การบริหารจัดการตนเอง หมายถึง การที่สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้โรงเรียนในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน

6.5 การตรวจสอบและถ่วงดุล หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพการบริหารของการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ

7. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานของสถานศึกษา

7.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด

7.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

7.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

7.4 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการร่วมกันแก้ปัญหาด้านต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียนและรับผิดชอบงานอื่นๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

8. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

9. การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาตามแผนนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสระแก้ว

10. โรงเรียนในเขตพื้นที่ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

11. เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสระแก้ว 2 เขต คือเขต 1 และเขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานานาชาติ