

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของไทยในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทาง การบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครู และลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อ ไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากลตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แต่ในส่วนที่เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาและ นับว่าสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของผู้คน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในการจัดการอบรมและหาวิธีการคัดเลือก เพื่อจัดบุคลากรรองรับตำแหน่งบริหารใน โครงสร้างใหม่ ผู้บริหารบางคนต่างกังวลใจเกี่ยวกับการ ถูกยุบ โอนไป ในตำแหน่งที่ตนไม่ถนัดโดยมิได้ใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง ในการปฏิรูปการศึกษานั้นผู้นำนั้นมีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะ อย่างยิ่งคุณภาพการศึกษา ผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูปจึงต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ เพราะถ้าผู้นำ ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความเข้าใจในด้านคุณภาพแล้วอาจนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลว และหลงทางได้ ซึ่งลักษณะของผู้นำคุณภาพมีดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารยึดถือความจริงมากกว่าความรู้สึกรู้สึกมีความสามารถในการ สื่อสาร ใช้แรงจูงใจในการบริหารรวมทั้งเป็นผู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา และ ที่สำคัญผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหาร โดยเน้นผลงานเป็นหลัก

ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุดในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง โดยในระดับพื้นที่มี หน่วยงานที่ กำกับ ดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้ บริการการศึกษา จะเห็นได้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับดังที่กล่าวมาแล้วถือว่าสถานศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด เพราะผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการที่จะทำให้องค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและของรัฐบาลบรรลุจุดมุ่งหมาย และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครอง นักเรียนซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของชาร์ลี มนัสซีรี

(2542, หน้า 135) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ ผู้นำ หน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านหน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ สเตียร์ (Steers, 1997, p. 46) ได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการที่มีการบริหารที่ดี และความสามารถในการบริหารจัดการองค์การให้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการที่จะดำเนินการให้องค์การเกิดประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใดผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นเท่านั้น (Stogdill, 1974, p. 311) ดังนั้นในสถาบันการศึกษาซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำ ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้นำองค์การโดยการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามานำมาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการจูงใจปัจเจกบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 4)

ปัจจุบันมีการนำแนวคิดในการบริหารแบบใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์การ ระบบการบริหารที่กล่าวถึง คือ ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM) ซึ่งการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเป็นกิจกรรมที่ทุกหน่วยงานในองค์การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างและให้บริการ (วิเชียร พันธุ์เครือบุตร, 2542, หน้า 2) กิจกรรมที่ดำเนินการทั่วทั้งองค์การเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งเน้นความสำคัญของลูกค้าด้วยกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องในการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น (วิฑูรย์ ฤทธิปัญญานิช, 2539, หน้า 23) การนำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์การมาใช้ในการบริหารการศึกษาเป็นวิธีการบริหารงานโดยเน้นให้มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ทุก ๆ กิจกรรม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบโดยการปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลจากการบริหารงานที่มีคุณภาพจะทำให้การศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพบรรลุ

อุดมมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (สมศักดิ์ คณประสิทธิ์, 2539, หน้า 61) ดังนั้นหากองค์กรใดมีการนำเอากระบวนการบริหารคุณภาพทั้งองค์การมาใช้จะทำให้้องค์การนั้นมีการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การนั้น เฟวไรต์ (Favorite, 1994) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องภาวะผู้นำการบริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์การที่ได้รับรางวัลมัลคอล์มบัลดริจ (Malcolm Baldrige) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์การสามารถเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้ ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (วิเชียร พันธุ์เครือบุตร, 2542, หน้า 39-40)

โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยเป็นโรงเรียนที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2533 เพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ 36 พรรษา ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมีต่องานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สนองตามพระราชประสงค์ที่ทรงมุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นอยู่และการศึกษาของประชาชน โดยเฉพาะในท้องถิ่นห่างไกล โดยให้โอกาสแก่เยาวชนที่มีความสนใจและมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ได้ฝึกฝนความรู้ความสามารถ ด้านนี้เป็นพิเศษตั้งแต่เยาว์วัย ปัจจุบันโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยมี 12 แห่ง ทั่วประเทศตั้งอยู่ในจังหวัดเลย มุกดาหาร บุรีรัมย์ เชียงราย พิชัย โลก ลพบุรี เพชรบุรี ปทุมธานี ชลบุรี สตูล ตรัง และ นครศรีธรรมราช (โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี, 2546, หน้า 221-222) เนื่องจากโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งพิเศษให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ของประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยทุกแห่งควรมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ อีกทั้งระบบการบริหารงานของโรงเรียนควรมีการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้สมกับการได้รับการยกย่องให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพทางด้านวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง

จากรายงานผลการประเมินตนเองปี พ.ศ. 2546 ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ บุคลากรเข้าใบบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และร่วมกันปฏิบัติงานจนเกิดผลดี ชุมชนและผู้ปกครองได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสรุปผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีแนวทางเพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น คือ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมและศักยภาพในการเป็น

ผู้บริหารมีอาชีพ ส่วนมาตรฐานด้านสถานศึกษามีการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบนั้น พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี, 2546) ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนในกลุ่มจุฬาภรณราชวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนา การวางแผน การบริหารงาน การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยรวม และรายด้าน
2. เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยทราบระดับภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้เป็นผู้ประสบความสำเร็จด้านการบริหาร
2. ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้ทราบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียน เพื่อปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนในส่วนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ
3. เป็นข้อมูลที่จะส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับที่ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือไม่
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยรวมของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ได้

กรอบความคิดในการวิจัย

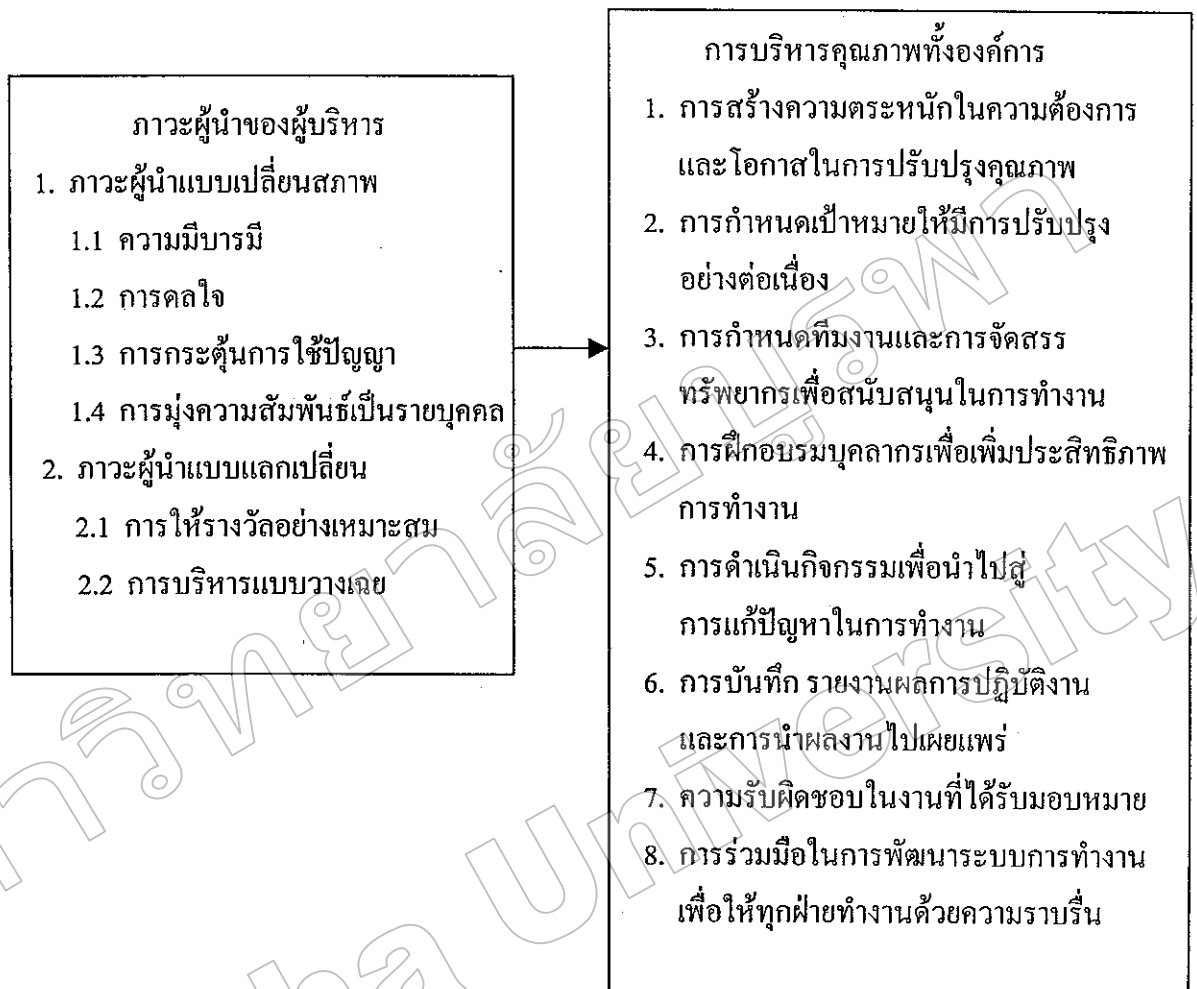
ในการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1985) มาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) ประกอบด้วย ความมีบารมี (Charismatic) การคลอใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)
2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward) และการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception)

นอกจากนี้การศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยผู้วิจัย ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของจูรัน (Juran, 1986 cited in Bank, 1992, p. 70) ที่เน้นการทำงานเป็นทีมมาเป็นการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ 2) การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน 4) การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 5) การดำเนินกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน 6) การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ 7) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และ 8) การร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การนั้น แซลลิส (Sallis, 1993, p. 126) กล่าวว่า การตัดสินใจขององค์การในการนำปรัชญาวัฒนธรรมการทำงานแบบการบริหารคุณภาพมาใช้นั้นผู้นำระดับสูงต้องสร้างภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อคุณภาพงาน ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจหลักของคุณภาพ นอกจากนี้การบริหารคุณภาพทั้งองค์การจะประสบความสำเร็จได้เป็นผลมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Sallis, 1993, p. 64)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภูมิกรอบความคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยมีขอบเขตดังนี้

1.1 ภาวะของผู้นำตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985)

1.1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) มี 4 ด้าน ได้แก่

1.1.1.1 ความมีปารมี (Charismatic)

1.1.1.2 การคลใจ (Inspiration)

1.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration)

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) มี 2 ด้าน ได้แก่

1.1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward)

1.1.2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception)

1.2 การบริหารคุณภาพทั้งองค์การตามแนวคิดของจูรัน (Juran, 1986 cited in Bank, 1992, p. 70) ประกอบด้วย

1.2.1 การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ

1.2.2 การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน

1.2.4 การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.2.5 การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

1.2.6 การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

1.2.7 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.8 การร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วย

ความราบรื่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา การงานอาชีพและเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ศิลปะ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประจำปี การศึกษา 2547 จำนวน 108 คน ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย 12 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่

- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เลย์
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย นุรีรัมย์
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี

- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง
- โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างกลุ่มประชากรของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา การงานอาชีพและเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ศิลปะ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประจำปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 12 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 84 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) มี 4 ด้าน ได้แก่

3.1.1.1 ความมีบารมี (Charismatic)

3.1.1.2 การคลุใจ (Inspiration)

3.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

3.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration)

3.1.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) มี 2 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward)

3.1.2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception)

3.2 การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ

3.2.2 การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน

3.2.4 การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3.2.5 การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

3.2.6 การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

3.2.7 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2.8 การร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย หมายถึง สถานศึกษาจำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดเลย มุกดาหาร บุรีรัมย์ เชียงราย พินิจ โลก ถพบุรี เพชรบุรี ปทุมธานี ชลบุรี สตูล ตรัง และ นครศรีธรรมราช ที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ 36 พรรษา

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985) มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความมีบารมี การคล้อยใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2.1 ความมีบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้น จูงใจ สร้างความมั่นใจแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสามารถเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่มรวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 การคล้อยใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำอุทิศประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำได้โดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งสอนแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเบส (Bass, 1985) ซึ่งมี

คุณลักษณะ 2 ด้าน คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลง หรือให้ใช้ความพยายามพอควร มักเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทนเป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น และเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นส่วนใหญ่ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ

3.2 การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง การบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิมโดยผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแก้ไขเมื่อมีอะไรผิดพลาดขึ้น หรือมีการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบ คือ ตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

4. การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยในด้านการสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายด้วยทีมงานของคณาจารย์ การฝึกอบรมบุคลากร การแก้ปัญหา การมอบหมายงาน การพัฒนาระบบงาน และการบันทึกรายงานตามแนวคิดของจูราน (Juran, 1986 cited in Bank, 1992, p. 70) วัดได้ด้วยการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วย

4.1 การสร้างความตระหนักในความต้องการ และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง ระบบบริหารให้ความสำคัญกับระบบการจัดการ และผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยการปรับเปลี่ยน แก้ไข หรือพัฒนาองค์ประกอบของกระบวนการ มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ทำให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของปัญหา มีบทบาทและหน้าที่ในการปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ ปลุกฝังให้ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ศึกษากระบวนการทำงานของผู้อื่น กล้าเปิดเผยปัญหาซึ่งมีสาเหตุมาจากกระบวนการทำงานของตน และพยายามหาต้นตอของสาเหตุเพื่อจัดปัญหา รวมทั้งกล้านำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

4.2 การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ระบบบริหารจัดการให้มีการประชุม ระดมความคิด วางแผนการทำงานร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มีการตรวจสอบการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องจากการทำงาน มีการวิเคราะห์เลือกใช้เครื่องมือ และเทคนิคที่สอดคล้องกับงานที่ทำมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรครู และบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เป็นปัญหาไปสู่วิธีการใหม่ที่ดีกว่า มีการติดตามการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.3 การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน หมายถึง ระบบบริหารกำหนดกลุ่มบุคคลซึ่งมีความชำนาญเฉพาะในการทำงานที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน

มีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการทำงานร่วมกันให้มาร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามความถนัดและความสามารถ โดยกำหนดบทบาท แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ให้ทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการเลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน

4.4 การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระบบบริหารมีการดำเนินกิจกรรมที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งจัดขึ้นโดยมุ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าที ความรู้สึก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้ดีขึ้น

4.5 การดำเนินกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน หมายถึง ระบบบริหารจัดการระเบียบการทำงาน ดำเนินการจัดการเกี่ยวกับคน เงิน วัสดุ วิธีการ โดยให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพในการร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

4.6 การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ หมายถึง ระบบบริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และรูปแบบรายงานที่เป็นมาตรฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดบันทึกประวัติข้อมูลได้อย่างชัดเจน มีการจัดกลุ่มของข้อมูล กำหนดขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน รวดเร็วและเป็นปัจจุบันมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ ในการเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานมีการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีช่วยในการวิเคราะห์

4.7 ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ระบบบริหารกำหนดลักษณะของการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของการที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้สึกผูกพันในการทำงาน จนเกิดผลสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

4.8 การร่วมมือในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น หมายถึง ระบบบริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของครูและบุคลากรในการสนับสนุนทางด้านกำลังงาน ทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งครูและบุคลากรผู้เข้าไปมีส่วนร่วมต้องมีอำนาจ มีการควบคุมกิจกรรม และมีความผูกพันต่อกิจกรรม

5. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การงานอาชีพและเทคโนโลยี ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย
ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คณิตศาสตร์ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนประจำปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย 12 แห่งทั่วประเทศ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University