

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตสามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการและกิปาลาว, 2552)

นโยบายการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวปัจจุบันอยู่ในยุคของการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และความต้องการของสังคม ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกิปาลาว มีสาระสำคัญในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์วิทยาศาสตร์ ซึ่งมีความสำคัญต่อสังคมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ก่อให้เกิดสังคมที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประเทศลาวเป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในสังคมโลก ย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม จึงจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ดังนั้น รัฐบาลลาวจึงได้มุ่งพัฒนาบุคลากรภายในประเทศโดยถือเอาการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ ประเด็นคุณภาพ การศึกษาการประชุมผู้บริหารทั่วประเทศประจำปี พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน ที่จังหวัดหลวงน้ำทาได้สรุปว่า การศึกษาแห่งชาติกำหนดแผนปฏิบัติงานเป็น 3 แผนงาน คือ 1) การขยายโอกาสเข้าเรียน 2) ปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้อง และ 3) ปรับปรุงการบริหารคุ้มครองการศึกษา ในความเป็นจริงจะเห็นว่าการศึกษาทุกชั้นทุกสาย ทั้งภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว

ทางด้านปริมาณ ส่วนด้านคุณภาพก็ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาลาว, 2553, หน้า 58) .

กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุงใหม่) มาตรา 4 เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ได้ระบุว่า รัฐและสังคมมุ่งหวังพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และระดับสากลในรายงานของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาที่เสนอต่อศูนย์กลางพรรคและรัฐบาล ฉบับลงวันที่ 23 เมษายน ปี ค.ศ. 2007 นั้น ศูนย์กลางพรรครัฐบาลได้ยืนยันว่าใช้การศึกษาเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม เพื่อเชื่อมโยงเข้ากับประเทศต่าง ๆ ในคาบสมุทรอินโดจีนและประเทศอื่น ๆ ในระดับสากล (รัฐสภาแห่งชาติลาว, 2550)

การบริหารจัดการในโรงเรียนทุกแห่งบุคคลที่มีความสำคัญ และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าผู้นำจะต้องมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องการริเริ่มการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะต้องปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักการขององค์กร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย 3) เชื่อมมั่นในผู้อื่น 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน และ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล (Bass & Avolio, 1990)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรยอมรับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และการทำงานที่สอดคล้องกัน และควรจะต้องตั้งความคาดหวังในการทำงานไว้สูง หรือสมบูรณ์แบบ ผู้นำควรตัดสินใจและแสดงออก

อย่างแน่วแน่มั่นคง และควรให้กำลังใจในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งควรจะต้องตั้งมาตรฐาน และความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนให้สูงไว้ ส่วนโรงเรียนควรยึดมั่นในเป้าหมายหลักไว้ 3 ข้อ คือ 1) ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาข้าราชการไว้ซึ่งวัฒนธรรมของโรงเรียน 2) สนับสนุนการพัฒนาครู 3) ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (ปฏิรูป) ของโรงเรียนในอนาคต คือ ต้องกระตุ้นให้ครูช่วยกันสร้างสรรค์ มีเป้าหมายเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Leithwood & Jantzi, 2008, pp. 26-27)

การพัฒนาประเทศจะสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 50) การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หรือคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งใด คนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสามารถสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง และมีผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์การมากที่สุดประการหนึ่งก็คือ ผู้นำขององค์การเพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นผู้ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สมาชิกเกิดความพอใจในองค์การนั้น และเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงานขององค์การอีกด้วย ผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และหัวหน้างานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องมีผู้นำที่ดี หากผู้นำขององค์การใดสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การได้ รวมทั้งสามารถทำให้สมาชิกในองค์การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่ และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในองค์การแล้ว ก็แสดงว่าผู้นำในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำ (Leadership) สูงในทางตรงกันข้าม หากผู้นำขององค์การใดไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ หรือไม่สามารถทำให้สมาชิกในองค์การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็แสดงว่าผู้นำขององค์การนั้นเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำต่ำ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต่ำ ผลงานออกมาก็จะไม่ดี และไม่มีความเจริญก้าวหน้า องค์การนั้นก็ค่อย ๆ เสื่อมโทรมลง และอาจสลายไปในที่สุด (ยุพดี เรื่องฉาย, 2548, หน้า 1)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัยมีทักษะมีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542, หน้า 27) และอารีย์ ชินสุวรรณ (2543, หน้า 2) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่ระบบสังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ

ทั้งที่เกิดจากประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีความพยายามจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และมีเทคโนโลยีต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ที่มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือ ต้องมีหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสิ่งที่นักวิชาการทางด้านการศึกษาให้ความสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการไปสู่อำนาจผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น (Stewart, 1985, p. 92 อ้างถึงใน อารีย์ ชินสุวรรณ, 2543) นักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ว่าการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้น ๆ (Steers, 1977, p. 1)

โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์อยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานสามัญศึกษา ประจำศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดของแต่ละจังหวัด มีหน้าที่ดูแลส่งเสริมสนับสนุน โรงเรียนได้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์มีบทบาทสำคัญในการบริหาร และมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยน่านโยบายกฎระเบียบ เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนด โดยรัฐมาดำเนินการรวมทั้งมาตรการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพครอบคลุมในส่วนการบริหารงานในโรงเรียนทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชารุ และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไม่ค่อยปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารโรงเรียนเท่าใดนัก ส่วนมากจะทำตามกฎหมายกำหนด โดยน่านโยบายกฎระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด โดยศึกษาจังหวัด กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ผู้บริหารบางแห่งใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม คือ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สร้างเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการศึกษา แต่ก็มีผู้บริหารอีกหลายโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ในบางจังหวัดที่มีนักเรียนมาก ๆ ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และสามารถพบเห็นจุดด้อยในโรงเรียนบางด้านที่ยังไม่สอดคล้อง เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ

ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียน ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้การบริหารจัดการคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลของการสอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ โดยรวมใน 4 จังหวัด ในปีการศึกษาที่ผ่านมา (ค.ศ. 2011) นับจากมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 7 มีนักเรียนทั้งหมด 75,735 คน มีนักเรียนออกกลางคัน 5,542 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 สอบได้ 68,473 คน คิดเป็นร้อยละ 90.4 และเรียนซ้ำชั้น 1,720 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ต่อปีการศึกษา สรุปว่า นักเรียนที่เข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในปีการศึกษาหนึ่ง มีนักเรียนออกกลางคันคิดเป็นร้อยละ 7.5 ต่อปีการศึกษา ซึ่งสวนทางกับการวางแผนประจำปีการศึกษาที่ผ่านมาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ว่าจะต้องลดอัตราการออกเรียนกลางคันของนักเรียนให้เหลือเพียงร้อยละ 5.5 ถึง 6 เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ ที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 55 หรือ 60 ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงศึกษาจังหวัดว่าควรได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะงานวิชาการของครูในด้านกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการบริหารการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ให้มีการเปลี่ยนแปลง และสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์กลายเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2554)

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเอง รวมถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของครู

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครู

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ความแตกต่างขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เป็นข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องสำหรับการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสพการณ์ของครู แตกต่างกันหรือไม่

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสพการณ์ของครู แตกต่างกันหรือไม่

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสพการณ์ของครูแตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสพการณ์ของครู แตกต่างกัน

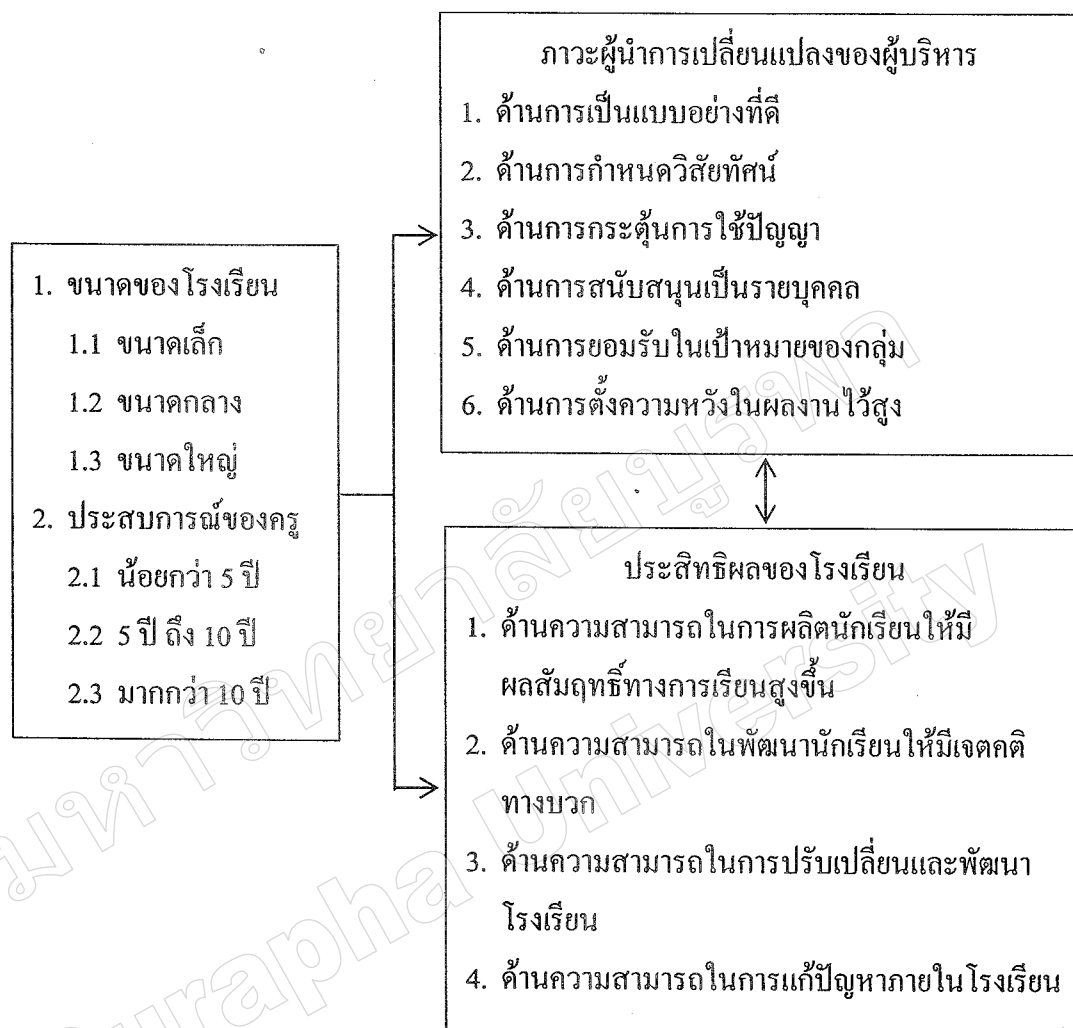
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของเลทวูด และแจนซี (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 26-27) มี 6 ด้านคือ 1) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 5) ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม 6) ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง และผู้วิจัยได้แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนตามกรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของมอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) มี 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังภาพที่ 1

ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของเลทซ์วูด และเจนซี (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 26-27) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักการจากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

- 1.1.4 ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
- 1.1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม
- 1.1.6 ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง
- 1.2 ผู้วิจัยได้แนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามกรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 1.2.2 ด้านความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 1.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 1.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประจำปีไทยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,800 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยประจำปีไทยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2555 จำนวน 338 คน โดยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 3.1.1 ขนาดของโรงเรียน
- 3.1.2 ประสบการณ์ของครู

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 3.2.1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.2.1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
 - 3.2.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 3.2.1.4 ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
 - 3.2.1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม
 - 3.2.1.6 ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง

3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูงขึ้น

3.2.2.2 ด้านความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3.2.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้

3.2.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหมายถึงพฤติกรรม หรือคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ มีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญและขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์พิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรม หรือการปฏิบัติตนที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน และสอดคล้องกับค่านิยมอันดีงามของสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการแต่งกายเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจิตใจ สามารถสร้างความรัก ความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสัญลักษณ์ของโรงเรียน และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถกำหนดหรือสร้างภาพในอนาคต และเป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ของตนในด้านการปฏิบัติงานที่กว้างไกลทันสมัย และเป็นไปได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยมเป็นผู้นำในการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในการประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงเรียน

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริม จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานมองปัญหา และเผชิญสถานการณ์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ จูงใจ และสนับสนุน

ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขจากการร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน กระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี

1.4 ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นว่าให้การส่งเสริม สนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษา ให้แต่ละคนเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละคน เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้เข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวโดยสะดวก สื่อสารสองทางมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่

1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการจูงใจ ชักจูง และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันจัดทำเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในรูปแบบทีมงาน ทั้งด้านจัดการเรียน การสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ปรับเป้าหมายของตนเอง และช่วยปรับเป้าหมายของกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายรวมของโรงเรียน ยึดเป้าหมายของกลุ่มเป็นเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาด้านวิชาชีพของอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม

1.6 ด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูงขึ้น หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยการตั้งความคาดหวังคุณภาพของผลงานที่ครู และบุคลากรปฏิบัติ รวมทั้งผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ผลงานวิจัย และการทำวิจัยชั้นเรียนของครู เพื่อการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น และผลการปฏิบัติงานมีความ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึงความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีผลสำเร็จด้านความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน

ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ หมายถึง โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา รวมทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบมีมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 7 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานหรือหน่วยงานศึกษาประจำจังหวัดใน 4 จังหวัดทางภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ จังหวัดจำปาสักจังหวัดสาระวัน จังหวัดเซกอง และจังหวัดอัตตะปือ

4. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา ซึ่งเป็นครูที่สอนภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ในจังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ดังนี้

- 5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 400 คน
- 5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 401 - 1000 คน
- 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1000 คนขึ้นไป
6. ประสบการณ์ของครู หมายถึง ระยะเวลาที่สอน โดยผ่านการรับรองจาก โรงเรียนที่กำลังสอนอยู่ และนับจากวันที่ได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนถึงปัจจุบัน
 - 6.1 ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนที่ได้รับมอบหมาย เป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี
 - 6.2 ประสบการณ์ 5 ปี - 10 ปี หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนที่ได้รับมอบหมายเป็น ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี
 - 6.3 ประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนที่ได้รับมอบหมาย เป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University