

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งความรู้ที่แพร่กระจายและเชื่อมโลกให้เป็นหนึ่งเดียว ด้วยวิทยาการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศและการแข่งขันระหว่างนานาประเทศมิได้ขึ้นอยู่กับระบบทุนทรัพยากรธรรมชาติ เครื่องจักรหรือแรงงานชั้นกรมาชีพอีกต่อไป แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ โลกในอนาคตจึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548) ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมปัจจุบัน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 50)

ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นยุคสังคมความรู้ (Knowledgebase Society) ปัจจัยการผลิตที่สำคัญในอดีตในยุคสังคมอุตสาหกรรม คือ เงินทุนและทุนมนุษย์ แต่ปัจจัยการผลิตที่สำคัญในยุคสังคมความรู้ คือ ความรู้ รวมทั้งการพัฒนาการทางสังคมซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคสมัย ที่เรียกว่า “สังคมฐานความรู้” (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 22) ทุกองค์การจึงต้องเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในช่วงที่สังคมเปลี่ยนเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การเปลี่ยนแนวคิดให้ทุกองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ทัศนีย์ อวรัญ, 2549, หน้า 1)

การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอด ความพร้อมและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย “ความรู้” จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อการอยู่รอดและสามารถที่จะแข่งขันได้ ทุกองค์การจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความรู้ (สิรินธรฯ คงอ้วน, 2552, หน้า 2) อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์การจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรจะต้องสามารถทำงานได้ครอบคลุมงานหลักทุกด้าน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ โดยองค์การจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์การให้เป็นระบบ ส่งเสริมบุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ในโลกของการเปลี่ยนแปลง (สรานัญจิตร วงษ์ทองดี, 2551, หน้า 1)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) ซึ่งในปัจจุบันคุณภาพของผลผลิตจากระบบการศึกษายู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่พอใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบการศึกษาของไทยยังไม่อยู่ในฐานะที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพได้ หากประเทศไทยประสงค์จะพัฒนาคนให้มีปัญญาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ให้กระบวนการเรียนรู้สัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริง จำเป็นต้องสร้างพื้นฐาน ด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545, หน้า 24) “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” เป็นแนวโน้มใหม่ที่น่าสนใจอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการที่มุ่งทั้ง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร เป็นระบบการบริหารที่เป็นหนทางแห่งการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นศักยภาพ และความได้เปรียบอย่างยั่งยืนต่อการแข่งขันใดๆ ในยุคโลกาภิวัตน์โดยเน้นที่ การเรียนรู้ (Learning) ที่เกิดขึ้นจากการยกระดับความสามารถของคนในองค์กรที่อยู่กับปัญหา ต้องเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่า เรียนรู้เป็นทีม ให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์กรไปในตัว เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยมนอกเหนือจากทักษะ (มานิดา ลือสายวงศ์, 2551, หน้า 1)

ดังนั้น สถานศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพจึงมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานดังกล่าว และมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรรูปแบบอื่น ทั้งนี้ การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (คมสัน ฅ รังษี, 2550, หน้า 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ยิ่งในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลงคุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียนผู้นำคือผู้บริหาร โรงเรียนนั่นเอง

การให้ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุคใหม่ที่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีเอกลักษณ์ที่พึงเห็นถึงคุณค่าและความจำเป็นต่อ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ จะส่งผลถึงศักยภาพต่อความเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3, 2553, หน้า 26) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นหมายความว่า ผู้บริหารต้องสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และการสร้างแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (คมสัน ฅ รังษี, 2550, หน้า 2) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการจัดการการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารแต่ละบุคคลจะนำทางและทำให้เกิดกระบวนการของความร่วมมือง่ายขึ้น (Sheppard & Brown, 1996)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 3)

จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีผลมาจากการประกาศบังคับใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายดำเนินการในการพัฒนาการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 นั้น ทำให้สถานศึกษาในยุคปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงทั้งตัวผู้บริหารและครูผู้สอนนั่นเอง โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะต้องมีการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุค โลกาภิวัตน์ และจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษา ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีคุณภาพและมีหลักประกันสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคง คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเชื่อว่า คนยังรู้ ยิ่งขยายขีดความสามารถออกไปและองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไป ไม่มีที่สิ้นสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 6)

สำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานศึกษาของรัฐ

ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 82 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 57 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 25 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2553 จำนวน 82 คน และอัตราครูผู้สอน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,043 คน มีสถานศึกษาที่เป็นของรัฐ อยู่ในสังกัด ซึ่งอยู่ใน 3 อำเภอ คือ อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ส่วนโรงเรียน ในอำเภอกะสิ่นนั้นอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่อยู่ในแต่ละอำเภอจะแตกต่างกัน ไปตามแต่ละบริบทของท้องถิ่น สถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอสรีราชาจะอยู่ใกล้กับนิคมอุตสาหกรรม ต่าง ๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นต้น สถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอบางละมุงจะอยู่ใกล้กับ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น เมืองพัทยา เป็นต้น และสถานศึกษาที่อยู่ในอำเภอสัตหีบจะอยู่ใกล้กับ สถานทีราาชการที่สำคัญ คือ ฐานทัพเรือสัตหีบ ดังที่กล่าวมา สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงาน เขตการพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้กับหน่วยงานที่สำคัญทั้ง ภาครัฐและเอกชนที่สำคัญ รวมทั้งแหล่งนิคมอุตสาหกรรมและแหล่งท่องเที่ยวที่กำลังเจริญก้าวหน้า ไปอย่างรวดเร็ว นั้น ดังนั้น สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคแห่งการพัฒนาของบริบทของ ท้องถิ่นนั้น ๆ

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สองระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงาน ประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สมศ.) ของโรงเรียนในสำนักงานเขตการพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยมี จำนวน 79 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง ในระดับปฐมวัยมี จำนวน 53 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 67.08 และสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง ในระดับปฐมวัยมีจำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 32.91 และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ ขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 82 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง ในระดับขั้นพื้นฐานมีจำนวน 56 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.29 และสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการ ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง ในระดับขั้นพื้นฐานมีจำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.70 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3, 2552) และจากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ของ ชรัศน์ จินขาวจำ (2547) พบว่า ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการอบรมหรือ สัมมนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างบารมี ควรพัฒนาผู้ร่วมงานให้มี ความเลื่อมใสในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน และด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ นั้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ยังต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น ซึ่งบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ และพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ภิรมย์ อินถาวร, 2550, หน้า 1)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งการบริหารงานจะเกิดประสิทธิผลได้ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพโดยเฉพาะ “ผู้บริหาร” จะต้องมีความรู้และเหมาะสมและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน เน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง (อำภา ปิยะมณี, 2549, หน้า 5) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และพัฒนาสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร แตกต่างกันหรือไม่

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร แตกต่างกันหรือไม่

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หรือไม่

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร แตกต่างกัน

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหาร แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

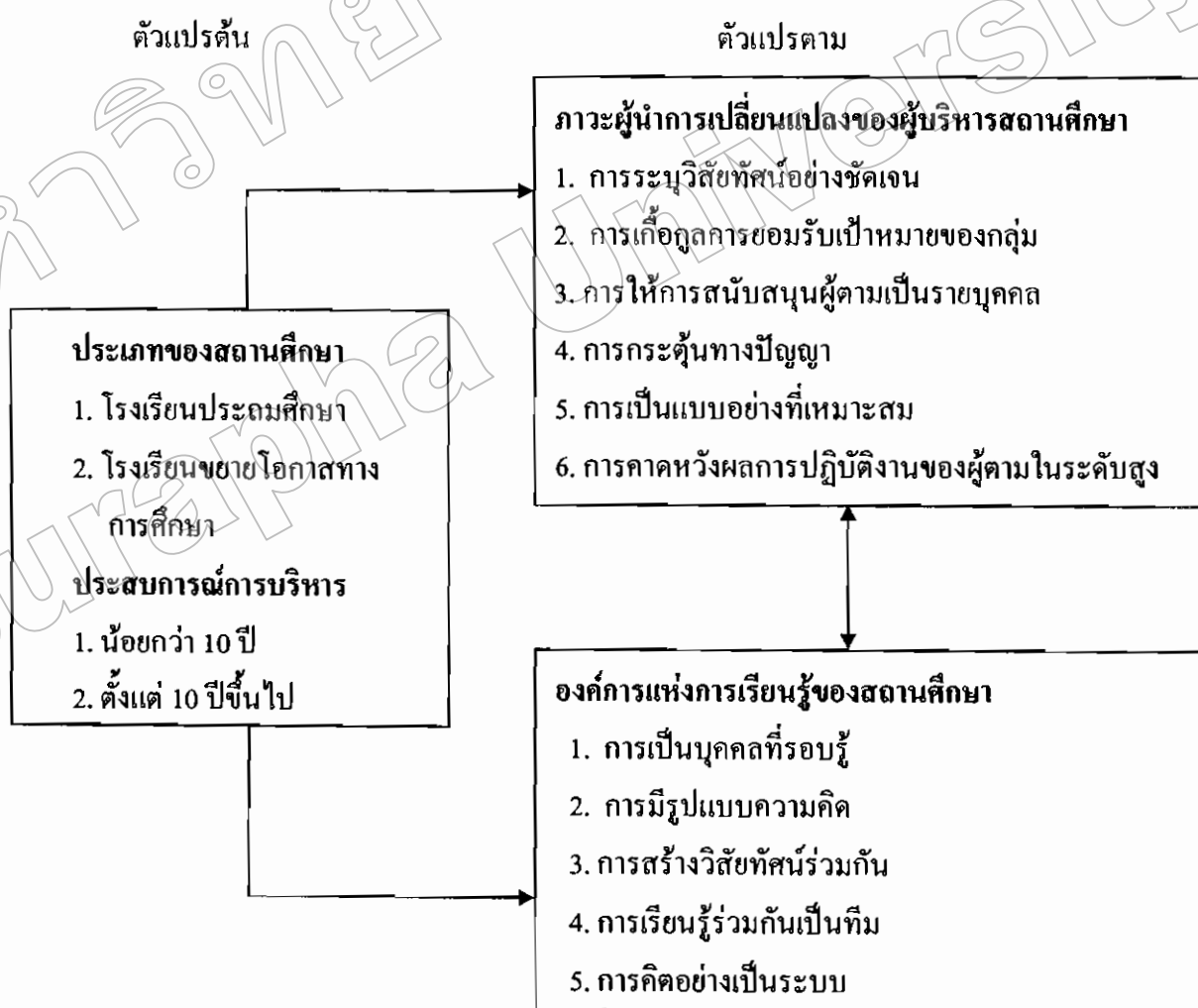
1. ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ นำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลวิจัยนี้ นำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสิทธิภาพ

ในการบริหารงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการและแนวทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเลทวูดและเจนซี (Leithwood & Jantzi, 1996, p. 510 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 5) จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การระบุนิสัยทัศนชัดเจน 2) การถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และ 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงและองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของเซนเจ (Senge, 1990, pp.139 - 269) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยใช้แนวคิดของเลทวูดและเจนซี่ (Leithwood & Jantzi, 1996, p. 510 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 5) ใน 6 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยให้แนวคิดของเซนเจ (Senge, 1990) ที่กล่าวไว้ 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,043 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random) และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 281 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ประเภทของสถานศึกษา ได้แก่

3.1.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร ได้แก่

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

3.2.1.2 การถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

3.2.1.3 การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

- 3.2.1.4 การกระตุ้นทางปัญญา
- 3.2.1.5 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
- 3.2.1.6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง
- 3.2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่
 - 3.2.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
 - 3.2.2.2 การมีรูปแบบความคิด
 - 3.2.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 3.2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 3.2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของคนหรือของกลุ่มคน เพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำและผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การระบುವิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์การสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.2 การถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมการร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือกับคนทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นกลุ่มสู่เป้าหมายที่ตรงกัน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจิตใจให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ โดยสร้างความมั่นใจ และความสำเร็จให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

3.3 การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการยอมรับนับถือความสามารถของแต่ละบุคคล การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยถือว่าครูในโรงเรียนเป็นกำลังหลักของโรงเรียนในการที่จะนำพาการศึกษาไปสู่คุณภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เอาใจใส่ความต้องการของครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีความรู้สึกรับผิดชอบในตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ครูในโรงเรียน

3.4 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความจริงใจและให้ความจริงใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค ใช้วาจาในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการพัฒนางาน ชื่นชมความสำเร็จและวางแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการกล้าคิด กล้าทำ ในการปฏิบัติงานในแนวทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนางาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

3.5 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดีเพื่อกระตุ้นและจูงใจ เพื่อให้ครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติตาม ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้ครูในโรงเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงให้ตนเอง เป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา

3.6 การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เอื้อให้บุคลากรทุกคน มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำโรงเรียนไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืน และเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทุกคน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นนายของตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะต่อเนื่องเพื่อขยายและเพิ่มความสามารถให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้น สนในและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

4.2 การมีรูปแบบความคิด หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริมแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในโรงเรียนให้มีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดรวมทั้งการทำการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

4.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละคนออกมา แล้วจึงเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันอภิปรายอย่างกว้างขวาง อันเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการทบทวนอย่างต่อเนื่อง

4.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่โรงเรียนได้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม

4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่โรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

5. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง การจัดระดับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนประถมศึกษา (เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เป็นของรัฐ

7. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานตามที่ควบคุม กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ สถานศึกษาในอำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอสัตหีบ ส่วนโรงเรียนในอำเภอเกาะสีชังนั้นอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553

10. ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษานับตั้งแต่เป็นครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ โรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

10.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ โรงเรียนมาเป็นระยเวลานานน้อยกว่า 10 ปี

10.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ โรงเรียนมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปี