

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันมีทั้งเป็นโอกาส และเป็นภัยคุกคามต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าสู่ยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่แผ่เข้ามาอย่างรวดเร็ว เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของคนอย่างแยกไม่ออก ผู้ที่มีความรู้ทางด้านข้อมูลข่าวสารมีความเชี่ยวชาญ จะเป็นผู้ที่ได้เปรียบ และดำรงชีวิตในสังคมแห่งการแข่งขันได้ ซึ่งประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว (รัชชชัย หอมยามเย็น, 2548, หน้า 1) การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพราะว่าการศึกษามุ่งช่วยให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3)

ในการจัดการศึกษานั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีความสำคัญทางการศึกษาส่วนที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด เป็นหน่วยงาน ที่ให้บริการด้านการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาตามสาระในหมวดที่ 4 ถึงหมวดที่ 6 ซึ่งว่าด้วยการจัดการศึกษา การบริหารการจัดการศึกษา มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา ภาระงาน การศึกษาส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษากลายเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 141) สถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพนั้นต้องมาจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (Sergioivanni, 1991, p. 76)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ พหุคุณ คุณธรรมของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุค การเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อน กลุ่มคนและระบบองค์การไปสู่เป้าประสงค์ ขณะที่ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 63) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องวิเคราะห์ตัดสินใจ โดยมองอย่างนักมองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติ อย่างหนักเอาใจกายและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงาน และแผนเงิน ให้เข้ากัน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลายวิธี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนก ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ผู้นำบารมี (Charisma) ผู้นำที่มีแรงจูงใจ (Inspiration) ผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Simulation) และ ผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) (Bass & Avolio, 1994, p. 19)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้มี อำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมี ลักษณะที่ดี ทั้งด้านคุณวุฒิ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ชีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ การบริหารงานใด ๆ ในองค์การ ความล้มเหลวหรือความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ กระบวนการจัดการศึกษาจะประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพครูได้นั้น ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ดังนั้นในกระบวนการจัดการศึกษาที่ดีของผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญในการตัดสินใจ ที่รวดเร็วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (Robbins, 1978, p. 3) นักบริหาร หรือผู้นำทุกคน สามารถ แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีไม่น้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถ ของแต่ละคนว่าแตกต่างกันและไม่เท่าเทียมกัน ความสำเร็จที่แสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ ของนักบริหาร หรือผู้นำแต่ละคนสังเกตได้จากความร่วมมือ ความเต็มใจ ที่ผู้นำนั้นได้รับจากผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาในการปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะในการบริหารของนักบริหาร จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาก่อนในการเป็นผู้นำ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 67)

องค์การที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ผลที่ได้รับก็จะสูงตาม ไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจ ให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ นั่นคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์นั่นเอง

(Hellriegel & Slocum, 1976, p. 310) ซึ่งสอดคล้องกับบาร์นาร์ด ที่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Bernard, 1972 อ้างถึงในสุดา บุญเดือน, 2549, หน้า 3) ซึ่งแนวคิดของเขาสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีกับระบบการบริหารในปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งมีการเปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน การพิจารณาว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประการที่สอง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประการที่สาม ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ประการที่สี่ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในทัศนคติของนักทฤษฎี เช่น ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 197-211) มีความเห็นว่าการให้ปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการตัดสินใจนั้นเป็นบรรยากาศที่จะนำผลสัมฤทธิ์มาสู่หน่วยงาน เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแรงจูงใจในหน่วยงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนสภาพการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อกันในหน่วยงาน รวมถึงสภาพของกระบวนการวินิจฉัยสั่งการ และสภาพการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการของผู้บริหาร แม้แต่ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงานหรือลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมของผู้บริหารก็ตาม ล้วนเป็นองค์ประกอบทางการบริหารในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รับผิดชอบ 4 อำเภอ คือ อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอกะศรีขันธ์ และอำเภอสัตหีบ มีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตนตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มี 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประกันคุณภาพของสถานศึกษากำกับด้วยแผนกลยุทธ์มีเป้าหมายผลงาน และมีการประเมินผลโดยมีผลสัมฤทธิ์เป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพและปริมาณงาน อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานที่ผ่านมามักจะประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ความสามารถในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการความสำเร็จของโรงเรียน ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต่ำลง เป็นสาเหตุ

ให้คุณภาพผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (O-net) ประจำปีการศึกษา 2554 ซึ่งมีคะแนนระดับเขตพื้นที่ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ร้อยละ 29.94 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ร้อยละ 43.71 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 19.77 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 32.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.18 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ร้อยละ 40.30 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2555) ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้แนวความคิดตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาปรับพฤติกรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาปรับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายวางแผนการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีคำถามในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาของครู ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของและพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยยึดกรอบความคิดหลัก ดังนี้

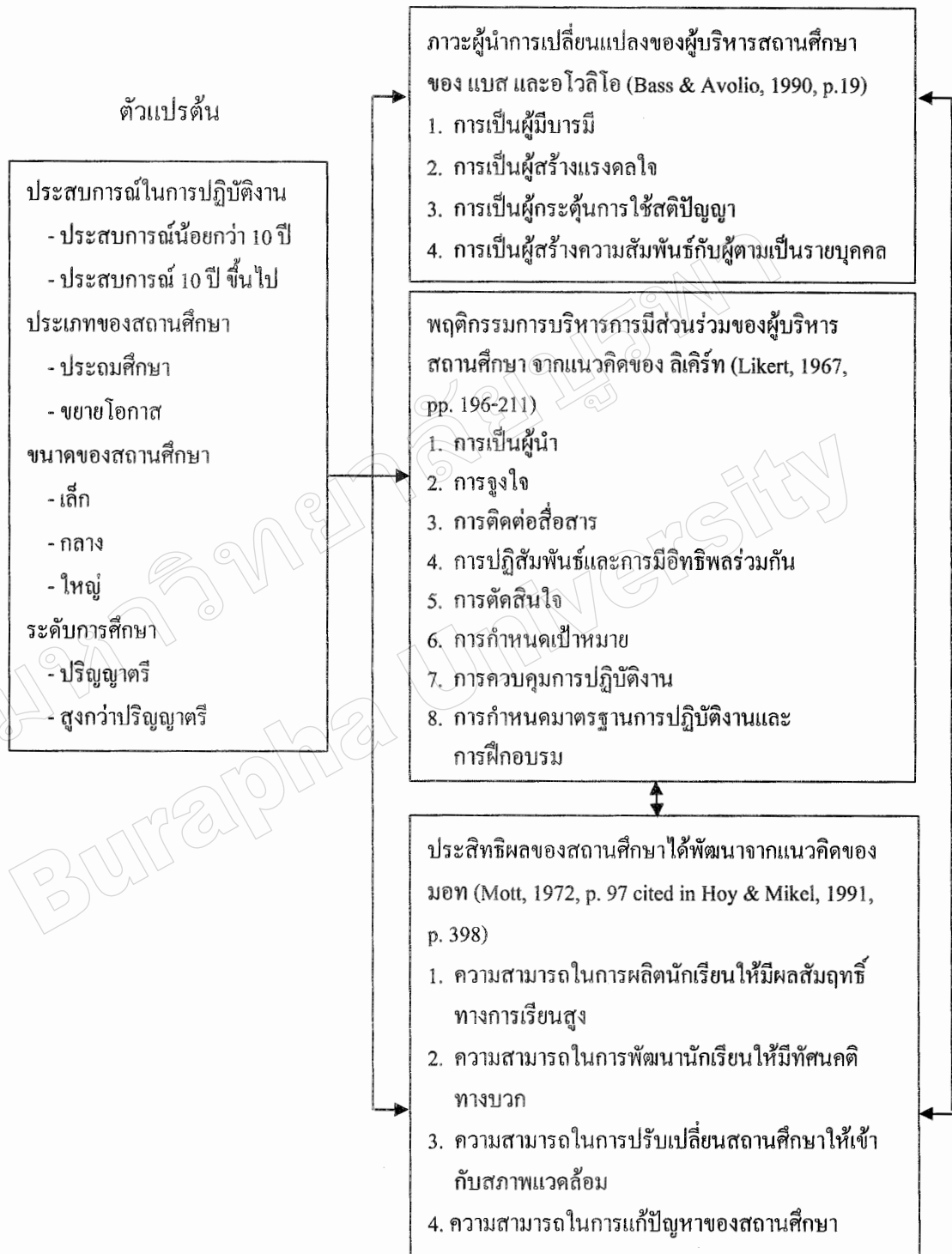
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และ อาวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 19) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ คือ 1) การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) 2) การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (Inspiration) 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)
2. พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 196-211) ว่าพฤติกรรมการบริหารเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้พัฒนาแนวคิดของ มอท (Mott, 1972 p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว ได้ศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษา โดยสามารถสรุปมาใช้กรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทฤษฎีของ เบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ คือ ผู้นำบารมี ผู้นำที่มีแรงจูงใจ ผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการบริหารของลิเคิร์ต (Likert, 1967) เกี่ยวกับระบบบริหาร 4 ระบบ (System 4) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม กับศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยได้พัฒนาแนวคิดของ มอท (Mott, 1972, p. 97 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่กล่าวว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน สถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555 จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 46 คน สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 283 คน สถานศึกษาใหญ่กลาง จำนวน 903 คน รวมทั้งสิ้น 1,232 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 30 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 78 คน สถานศึกษาใหญ่กลาง จำนวน 217 คน รวมทั้งสิ้น 325 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1.1.1 ประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปี

3.1.1.2 ประสพการณ์ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ประเภทของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1.2.1 ประถมศึกษา

3.1.2.2 ขยายโอกาส

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.1.4 ระดับการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1.4.1 ปริญญาตรี

3.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

3.2.1.1 การเป็นผู้มีบารมี

3.2.1.2 การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ

3.2.1.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

3.2.1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2.2 พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 การเป็นผู้นำ

3.2.2.2 การจูงใจ

3.2.2.3 การติดต่อสื่อสาร

3.2.2.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

3.2.2.5 การตัดสินใจ

3.2.2.6 การกำหนดเป้าหมาย

3.2.2.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน

3.2.2.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3.2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 3.2.3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.2.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 3.2.3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพล หรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3 โดยพยายามที่จะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ตลอดจนการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ แบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 การเป็นผู้มีบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น

1.3 ผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช และเป็นทีปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

2. พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือวิธีการที่ผู้บริหารนำมาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 3 บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบทบาททางพฤติกรรม การบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนา

สถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุมโดยใช้แบบสอบถามวัดการรับรู้พฤติกรรมการบริหารที่มี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้สอนในสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

2.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และ การยอมรับนับถือซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงแสดงออกหรือสมควรได้รับจากผู้อื่น

2.2 การจูงใจ หมายถึง ปจจัยหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก เพื่จูงใจ ผู้อื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนประสงค์ รวมถึงบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ และทัศนคติของ บุคลากรทุกฝ่ายที่มีต่อกันและต่อสถานศึกษาของตน

2.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษา ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2.4 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง ทำทิจของพฤติกรรม วิธีการและ ความรู้สึกตอบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งบุคคลในสถานศึกษามีต่อกัน รวมถึงความร่วมมือ ตระหนักในบทบาท และคุณค่าแห่งตนที่พึงมีต่อกัน และต่อสถานศึกษา

2.5 การตัดสินใจ หมายถึง วิธีการตัดสินใจซึ่งผู้บริหารเลือกใช้ และเกิดผลสะท้อนกลับ ในการจูงใจ ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย อันเป็นผลเนื่องมาจากการตัดสินใจนั้น ๆ

2.6 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม ในการการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ในอันที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงานต่าง ๆ

2.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ห่วงใย ต่อผลการปฏิบัติงานตามระดับความต้องการในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การเลือกใช้ วิธีการในการติดตามผลการตัดสินใจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการเกิดกลุ่มบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุน แต่ละต่อต้านเป้าหมายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2.8 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ระดับของความ ต้องการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานการให้โอกาสครูเข้ารับการพัฒนาความสามารถและ การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการของครูซึ่งผู้บริหารพึงมีต่อครูอย่างเด่นชัด

3. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา จนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3.3 ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาซึ่งครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานวิจัยนี้ได้จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด จำแนกตามเกณฑ์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 121-300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

5. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่ทำการสอนในระดับต่าง ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 ประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้สอนปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลายแห่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยจำนวนปีของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์

7.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

10 ปี

7.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

8. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลสถานศึกษาให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 อำเภอ ของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University