

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ นั้นคือ การศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากร หลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับ บุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ฯลฯ เพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี คุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการ การศึกษานั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (ธีระ รุญเจริญ, 2550) จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายใน โรงเรียน (James and Connolly, 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการ จัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนด ความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 2001) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่ง

การคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการคือ 1) ภาวะผู้นำ ทางการศึกษา (Educational Leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย สถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีมีความรู้ ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถ จัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อ

สื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงานการเป็นพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายราม, 2557)

ภาวะผู้นำในปัจจุบันและภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร และได้เสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต ดังนี้ 1) ทักษะใหม่ ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมี ความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ 2) ความร่วมมือ ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคล และการทำงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายใน และระหว่างองค์กร 3) ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเช่น โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกัน 4) ยึดหลักความยืดหยุ่น ยอมรับ และแสวงหาความท้าทาย เช่น การทำงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคยการทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ 5) ใจกว้าง และปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ กล้ารับฟังความคิดเห็น หรือการทดลองทำสิ่งที่แตกต่างกัน ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความรู้ความสามารถเดิม ๆ และ 6) แสวงหาตัวอย่าง ศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550) ดังนั้นผู้นำที่ดี จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวังความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พยายามเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวทางและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายใน องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้นสอดคล้องกับที่ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ให้ ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมี ความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมทั้ง Basadur (2008) ได้กล่าวตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือ วิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอนจากกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความ สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการ ดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือ ระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบ เสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) องค์กรที่ผู้นำมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิผลอย่างหลากหลายด้าน

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น โรงเรียนจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามา มี ผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจวิวัฒนาการด้าน เทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้โรงเรียนจะต้องรับเอามา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 70) กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตาม

ความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน Seyfarth (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ อย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคนหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้อง และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่ เรียกว่า “ผู้นำเชิง สร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อม ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าวดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ให้ ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและ เป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้อง รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานของผู้บริหารที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน ยังไม่บรรลุ เป้าหมายในบางรายวิชา อาทิเช่น คณิตศาสตร์ ต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 43.47 และภาษาต่างประเทศ ต้องผ่านเกณฑ์ร้อยละ 40.31 ในปีการศึกษาต่อไป จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่า โดย ภาพรวมประสบปัญหาด้านงานวิชาการอย่างมาก ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญและ ขาดกลไกที่ดีในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามงานด้านวิชาการของโรงเรียน จึงส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องทบทวนตนเองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ให้ดีขึ้นอย่างเร่งด่วน การศึกษาจึงจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1, 2560)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้กระบวนการบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ
2. ทราบถึงระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียนในโอกาสต่อไป
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านกระบวนการบริหารและด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาส่วนสำคัญคือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและรายงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ในเบื้องต้น

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรคือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 121 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมจำนวนทั้งหมด 1,311คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2560 : 12)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2553 : 114) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน กำหนดสัดส่วนเป็นรายอำเภอจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพื้นที่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เท่านั้น

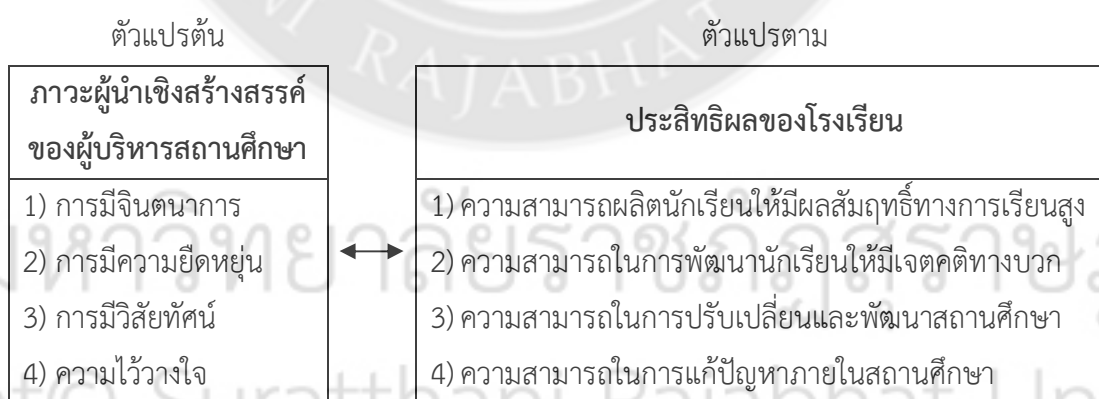
4. ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย ตัวแปรตาม 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงาน นักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย Ash and Persall (2007) Chernin (2001) Bennis (2002) Guntern (2004) Danner (2008) Stoll and Temperley (2009) Robinson (2007) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) และวัฒนา ปกติคา (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุป เอากระบวนการบริหารงานโรงเรียนหลัก ๆ 4 ด้าน ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และความไว้วางใจ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดย Hoy and Miskel (2001) Mott (1972) ธนิต ทองอาจ (2553) บุญตา ชาญขำนิ (2553) เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) สุวนิต สุระสังข์ (2554) กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้กล่าวไว้หลาย ประเด็นและผู้วิจัยนำมาจำแนกเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะนี้ ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งมีศัพท์ที่สำคัญ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น ถ้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ

1. การมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลและเป็นภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง ถ้าคิดกล้าแสดงออก ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการคิดเชิงบวก

2. การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต

ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจบุคลากรในองค์กร ได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นรวมทั้งสามารถชักจูงบุคลากร ในองค์กรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง ซึ่งมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความคาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับ สมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญ ในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและ ให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกัน จัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์จนสามารถทำให้มีการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ความสามารถที่ปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่มาจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้ประกอบด้วย 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการ และสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกหมายถึงผลการดำเนินงาน ของโรงเรียน ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประพุดิตน ตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ครู และบุคลากรมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

มีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตนเอง ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับ ความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมมือกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหา เมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทาง การศึกษาที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาภาคบังคับในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอกะสมุย และอำเภอกะพะงั่น โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 3 ในปีการศึกษา 2560 และ เป็นโรงเรียนที่ดำเนินการเรียนการสอนของภาครัฐเท่านั้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น