

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศยึดหยัดในสังคมโลกอย่างมีคุณภาพรัฐจะต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการศึกษาเพื่อพัฒนาให้คนไทยมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมโลกอย่างเหมาะสมทัดเทียมกัน และยังคงความเป็นไทยได้อย่างสมดุล การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนก็เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่รวดเร็ว ทันใจ ซึ่งทุกองค์กรจะต้องได้รับการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุกประเทศทั่วโลก ซึ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่มากมาย รวมไปถึงความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี จนมีผลกระทบต่อ สังคมไทยเกิดภาวะวิกฤตและปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองและ ด้านการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษายังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของคนไทยอย่างมีคุณภาพได้พอกับ สังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อจะได้มีระบบสังคมที่เป็นที่ยอมรับกับสังคมโลกได้อย่างยั่งยืน รัฐบาลได้มี นโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคม ให้เข้าใจถึง ธรรมชาติความเปลี่ยนแปลงและมีความสุข ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือแข่งขันได้กับสังคมโลก ได้อีกด้วย

การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน ซึ่งเป็นรากฐาน ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ (สำนักการศึกษา, 2551 : 4) อุดมการณ์และหลักการสำคัญ

ของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปูทางฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระบือนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศที่มุ่งพัฒนาประเทศไทยสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) ดังนั้นประเทศไทยจึงได้มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาของชาติด้วยการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีมาตรการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่กำหนดแนวทาง วิธีการแก่วิกฤตในเรื่องคุณภาพการศึกษาและถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์การศึกษา โดยกำหนดความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้อง มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้เป็นเรื่องใหญ่และสำคัญที่สุดซึ่งจะมีผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของคนไทยและสังคมไทยในทุก ๆ มิติ ซึ่งถ้าทำสำเร็จประเทศไทยก็จะพ้นวิกฤตและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

เครื่องมือที่พัฒนาศักยภาพของคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่การศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเหล่านี้ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดีมีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โรงเรียนจึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูงที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาเยาวชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การดำเนินงานจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ Bass and Avolio (1994) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาให้เป็นผลสำเร็จนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร สามารถสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ

ในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบัน ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผลិតคน ที่มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบัน ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือ “การเรียนรู้ของผู้เรียน” (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ (Hoy and Miskel, 2001 อ้างถึงใน ทิพากร วรธนพฤษ, 2554 : 3) ดังนั้นการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสิ่งที่ท้าทายที่สำคัญคือ การพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์กรที่ไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นทั้งนักส่งเสริม นักทำลาย นักสร้างสรรค์ และนักประสาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องมีคุณภาพ และหลักประกันสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและมีคุณภาพ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้จะขยายขีดความสามารถออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต และพัฒนาต่อไปไม่สิ้นสุด” จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ หมวดที่ 3 มาตรา 11 ที่บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ

ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (พระราชกฤษฎีกา, 2546 : 4 - 5 อ้างถึงใน ทิพากร วรณพฤกษ์, 2554 : 2) ดังนั้นองค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุด โดยมีการสร้างฐานความรู้และสินทรัพย์อัจฉริยภาพ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตามแนวคิดของ (Senge, 1990) ที่ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างทักษะที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะระดับบุคคลและทีมงาน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสภาพแตกต่างกันทั้งด้านขนาดโรงเรียน ท่าเลที่ตั้ง จำนวนบุคลากรในโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับ และผลการประเมินคุณภาพนักเรียนทุกระดับ เนื่องจากการที่พัฒนาโรงเรียน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ในการปรับตัว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความเชื่อ ทศนคติ แนวความคิด วิธีการปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เป็นภาวะผู้นำที่ดีที่จะสามารถนำพ่องค์การให้ก้าวไปเติมศักยภาพและอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2558) แต่ในปัจจุบันประสบปัญหาในด้านการจัดการศึกษา โดยสามารถพิจารณาได้จากผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลการสอบ O-NET ในชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 6 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าของประเทศ แต่ค่าเฉลี่ยคุณภาพกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2558) ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพราะมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้คุณลักษณะในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้ เพราะหากคุณลักษณะของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์การแห่งการเรียนรู้จะสูงมากเท่านั้น (Stogdill, 1974 : 311) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้เป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ทุกฝ่าย อันเป็นผลให้การศึกษาเกิดคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาความสำคัญและปัญหาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อันจะทำให้ได้ทราบถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อบริหารสถานศึกษาและสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในการ จัดการกับองค์กรที่เรียกว่าสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถจัดการหรือแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเกิดความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย การวางแผนในการพัฒนา กระบวนการบริหารงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการปรับปรุง อันจะส่งผลในการบริหารงานและการจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งผลให้การบริหารงาน ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และทำให้ผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เกิดบุคลิกภาพที่ดีที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ได้ทราบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อบริหารสถานศึกษาและสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2560 โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 แบบ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยอาศัยแนวความคิดของ Senge (1990) ศึกษาโดยหลักฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.2.1 การคิดเชิงระบบ
- 1.2.2 การมีความรอบรู้
- 1.2.3 การมีแบบแผนความคิด
- 1.2.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,699 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน 335 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตของตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

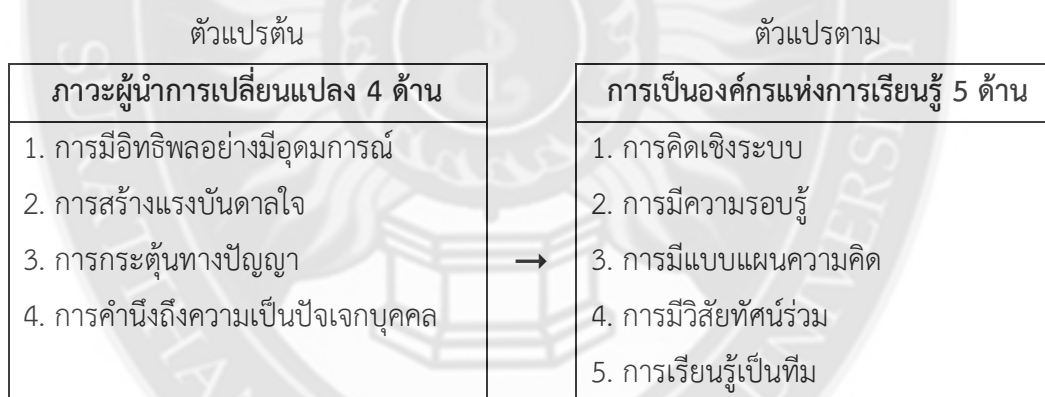
3.2 ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 การคิดเชิงระบบ
- 3.2.2 การมีความรอบรู้
- 3.2.3 การมีแบบแผนความคิด
- 3.2.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 3.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994); อรทัย เพียรชนะ (2554); นิตยา บุญญาธิการ (2556) และสิริวรรณ คงเพชร (2557) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 แบบ มากำหนดเป็นตัวแปร ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ Senge (1990); ทิพากร วรณพุกข์ (2554); อรทัย นาคพันธุ์ (2555) และนิตยา บุญญาธิการ (2556) ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ 3) การมีรูปแบบความคิด 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้านคือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประพาดิตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นายกองเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ สามารถเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานได้อย่างตั้งใจ รวมถึงเป็นผู้นำที่มีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และให้ความสำคัญของการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้ร่วมงานยอมรับศรัทธาไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ ให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้อิสระทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนคุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการคิดเชิงระบบ หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการตัดสินใจปัญหาโดยอาศัยวิจารณ์ญาณ ใช้หลักเหตุผล ปรับเปลี่ยนวิธีคิดพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการศึกษาและแก้ปัญหาภายในองค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมสมองในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปรัชญาและจุดเน้นของโรงเรียน มีระบบบริหารและระบบปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการมีความรอบรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หาความรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสนใจในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีแบบแผนความคิด หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กร มีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ การมีแนวคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และต้องเปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและให้บุคลากรในองค์กรได้มีอิสระในการคิด และสร้างสรรค์รูปแบบในการพัฒนาความคิดขึ้นเองตามสถานการณ์ต่าง ๆ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กร มีความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มุ่งมั่น ศรัทธา เต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์ และบุคลากรได้รับการกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตระหนักดีว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างความผูกพันและ

ประสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกันรวมทั้งสถานศึกษามีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

5. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง องค์การที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สนทนาแลกเปลี่ยน และสอนงานซึ่งกันและกัน มีการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ พัฒนาความฉลาด รอบรู้ และพัฒนาความสัมพันธ์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ และยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีมกันได้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู ผู้ช่วยและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หมายถึง หน่วยงานการจัดการศึกษาพื้นฐานของรัฐที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้งสิ้น 44 โรงเรียน

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน จำนวนน้อยกว่า 499 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน จำนวน 500 - 999 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน จำนวน 1,000 - 1,499 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน จำนวน 1,500 คนขึ้นไป

All Right Reserved