

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ใช้ในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรก ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการลงประชามติออกเสียงรับหรือไม่รับ เพื่อใช้เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ สำหรับในด้านการศึกษานั้นในมาตรา 80 ข้อ 3 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550 : 23 - 24)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยการให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่างๆคือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการลงทุนทางการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา ที่ได้การปฏิรูปการศึกษา ที่ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปไว้ 4 ด้าน คือปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร และปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 กำหนดเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอิสระคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำแนวคิดหลักของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการบริหารในรูปองค์กรบุคคล คือคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด

ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้โดยกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 2-3)

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม จะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานวิชาการและงานอื่น ๆ เบ็ดเสร็จในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเต็มรูปศักยภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เป็นผู้นำการศึกษาดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ฉันทลาวัลย์ สารสุข, 2553 : 1)

การที่ประเทศแต่ละประเทศจะพัฒนาไปได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในประเทศเป็นสำคัญ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้คนในประเทศมีคุณภาพที่ดีขึ้น คือ การศึกษา การให้การศึกษาที่ทำให้คนอ่านออก เขียนได้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับ และในองค์กรหรือหน่วยงานจะต้องประกอบด้วยคณะบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกผู้ร่วมองค์การ ร่วมกันดำเนินกิจการที่จะทำหน้าที่นำพาองค์การนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีอยู่ด้วยกันสองกลุ่มคือ กลุ่มผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ทำหน้าที่กำหนดบทบาทอำนาจการประสานงานให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และภายในองค์กรเหล่านั้น ก็มักถือว่าความสำเร็จในภารกิจ ที่ทำนั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องใช้

ความสามารถเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจึงนับได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (ธีระ รุญเจริญ. 2546 : 2)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership Theory) (ยงยุทธ รุ่งแจ้ง. 2551 : 1) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะนำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดว่าคุณจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำในระดับสูงซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน (Bass, 1999 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8-9) คือด้าน 1) การสร้างบารมี (Charisma) หรือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะต้องเชื่อถือศรัทธา ขอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือการที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนบุคคล ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 15)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้บริการด้านการศึกษาในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 อำเภอ ในปีการศึกษา 2555 มี

สถานศึกษา จำนวน 35 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 83 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,073 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. 2555 : 3) จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2554 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. 2555 : 3) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนยังขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ และจากสรุปผลการประเมินรับรองคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มีสถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพสถานศึกษาภายนอก จำนวน 15 โรงเรียน ผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา บางแห่งยังไม่มี การขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจาก (สมศ.) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 2) เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 3) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นเพราะผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน และมุ่งบริหารตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูและไม่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ธีระ รุณเจริญ. 2553 : 163) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุมาลี ละม่อม (2553 : 83- 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของวีณา เพชรจิระวรพงศ์ (2553 : 74- 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม ตามทฤษฎีทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพปัญหาข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงควรมีทักษะความรู้ความสามารถของการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่จึงสนใจศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและนำไปปรับปรุงการบริหารงานของตน ในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่ง ในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบและหาปฏิสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู ที่มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพการสอน โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แตกต่างกัน
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดและประสิทธิภาพการสอนต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ได้นำมาจากแนวคิดของบาส (Bass, 1999; อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 8-9) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และนำเสนอตามภาพที่ 1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม

<p>ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26</p> <p>1. ขนาดของโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขนาดเล็ก</li> <li>- ขนาดกลาง</li> <li>- ขนาดใหญ่</li> </ul> <p>2. ประสบการณ์ในการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เกิน 5 ปี</li> <li>- 6 ปี ถึง 10 ปี</li> <li>- ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป</li> </ul>	<p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</li> <li>2. การสร้างแรงบันดาลใจ</li> <li>3. การกระตุ้นทางปัญญา</li> <li>4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</li> </ol>
---	---

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2,073 คน จาก โรงเรียนมัธยมศึกษา 35 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2555

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 35 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 42) โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นหน่วยในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 ขนาดของโรงเรียน มี 3 กลุ่ม คือ

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

2.1.2 ประสบการณ์ในการสอน มี 3 กลุ่ม คือ

- 1) ไม่เกิน 5 ปี
- 2) 6 ปี ถึง 10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้น พัฒนาศักยภาพของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ชูใจให้บุคลากรมองไกลเกินกว่าความสนใจของบุคลากรไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพคุณ ใฝ่หาใจ และมีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจ สิ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน



มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เชื่อมมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเลียดละอูทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหาร จะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และชื่นชมในความสามารถและผลงานของบุคลากร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ครู หมายถึง บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1,500 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่กำหนดด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม (1) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอน ไม่เกิน 5 ปี (2) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอน 6 ปี ถึง 10 ปี (3) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ความคิดเห็น หมายถึง ความรับรู้ของครูที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์มากขึ้น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล