

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมค่านิยมและอื่น ๆ ทำให้ประเทศไทยต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองให้มากขึ้นผลของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างต่อเนื่องดังกล่าว่าทุกสิ่งทุกอย่างจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา จากการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายที่จัดการศึกษาเพื่อจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเพื่อให้คนไทยมีความสุขพึ่งตนเองได้และก้าวทันโลกโดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยสามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้มีความสามารถและคุณธรรมในการดำเนินการจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้ (ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 42)

องค์กรส่วนใหญ่มักกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับรู้และมีส่วนร่วมต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กรให้มีความร่วมมือกัน การสร้างความเชื่อถือศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรตลอดจนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวมได้นั้นองค์กรจะต้องสร้างค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิต (Life Style) ขององค์กรที่สมาชิกร่วมรับรู้และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจนเปลี่ยนเป็นความเคยชินของสมาชิกอย่างยั่งยืน (Sustainability) จะนำไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) ในที่สุดค่านิยมหลักขององค์กรมักจะเป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรม (Abstract) ที่แสดงถึงคุณค่าและพลังที่ยิ่งใหญ่เมื่อแปรเปลี่ยนเป็นวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมี

รูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันการทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกันมีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมลดลงหรือปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้ด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. 2554 : 309) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกันถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและบริการที่มีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการดำเนินการของสถานศึกษาเพราะวัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรมค่านิยมร่วม (Shared Values) ซึ่งเป็นที่มาของปทัสถานแห่งพฤติกรรม (Behavioral Norms) องค์กรที่มีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวนั้นอาจพิจารณาได้จากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษานั้น เนื่องจากวัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจและมองเห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว แต่มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงานสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกันจะมีความเข้มแข็งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ดังนั้นสิ่งที่ท้าทายผู้นำในปัจจุบัน คือการทำให้บุคคลในองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวทางที่ทุกคนคาดหวังและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

ผู้บริหารในทุกระดับทุกองค์กรต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ทั้งสิ้น ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงจึงสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในทุกระดับและทุกองค์กรเพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา อยากรอยู่กับสถานศึกษาตลอดไปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรผู้บริหารรุ่นใหม่

จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น “ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดผู้นำบางคนทำให้องค์กรล้มหลังกลีบกลายเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าเนื่องจากมีผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน แต่บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลมีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตที่จำกัดขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและขาดความกระตือรือร้นในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่วิศวกรรมที่ดีขึ้นและสามารถนำมาใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งให้กับสถานศึกษาแต่ละแห่ง เช่น การมอบอำนาจ (Empowerment) การให้ความไว้วางใจ ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะทำให้บุคลากรยอมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

ผู้บริหารนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้ว ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร รูปแบบการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรหรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร เพราะพฤติกรรมในองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ๆ เช่น เมื่อผู้บริหารต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงทิศทาง นโยบาย เป้าหมายหรือวิธีการบริหารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะแทรกแซงการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งการสนับสนุนหรือต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่เป็นบวกคือ มีความสัมพันธ์กัน ย่อมส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ประโยชน์ของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพสามารถบริหารจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 50 สถานศึกษา จำนวน 2,650 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. 2556. ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งคัดเลือกมาโดยวิธีทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาในการแบ่งมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่า เทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 1 ; อ้างถึงใน ประยูร อายานาม. 2544 :167) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน

2.2 ทำการสุ่มอย่างง่ายตามขนาดของสถานศึกษาได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 คน สถานศึกษานขนาดกลาง จำนวน 83 คน สถานศึกษานขนาดใหญ่ จำนวน 75 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 159 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสิทธิภาพน้อย
- 2) ประสิทธิภาพมาก

1.1.2 ขนาดของสถานศึกษาจำแนกเป็น

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษานขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษานขนาดใหญ่
- 4) สถานศึกษานขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การกระตุ้นทางปัญญา
- 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 4) การสร้างแรงจูงใจ

1.2.2 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความมุ่งหมายของสถานศึกษา
- 2) การมอบอำนาจ
- 3) การตัดสินใจ
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 5) ความไว้วางใจ
- 6) ความมีคุณภาพ
- 7) การยอมรับ
- 8) ความเอื้ออาทร

9) ความซื่อสัตย์สุจริต

10) ความหลากหลายของบุคลากร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา สร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการต่าง ๆ กระตุ้นให้คณะครู ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้คณะครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยผู้บริหารและผู้นำร่วมกันคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

4. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ

คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน ที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมการแสดงออกของครู และบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะที่เป็นทางการเป็นแบบแผนของความคิดเบื้องต้นที่ถูกพัฒนาขึ้น โดยครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป ซึ่งสามารถวัดได้จากระดับการปฏิบัติจาก 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับครู และบุคลากรทางการ โดยการแจ้งข่าวสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา ภายใต้ขอบเขตของงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ และมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง ความรักความผูกพันของครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นเจ้าของหน่วยงานผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีต่อกันมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

5. ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นของผู้บริหารที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย และครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาได้สำเร็จ

ตามที่คาดหวัง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่สถานศึกษา

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยมีการประเมินผลการทำงานของครูว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน สถานศึกษาจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและบรรยากาศที่ดีให้กับครูผู้สอน และผู้รับบริการ

7. การยอมรับ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่องชมเชย ครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับครูและคอยสนับสนุนช่วยเหลือให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีให้การช่วยเหลือต่อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา บุคลิกภาพ และทักษะการสอนของครูอย่างหลากหลาย โดยผู้บริหารใช้หลักการบริหารที่ยืดหยุ่นสามารถเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสมเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จของงาน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี และระยอง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หรือผู้ที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยนับแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

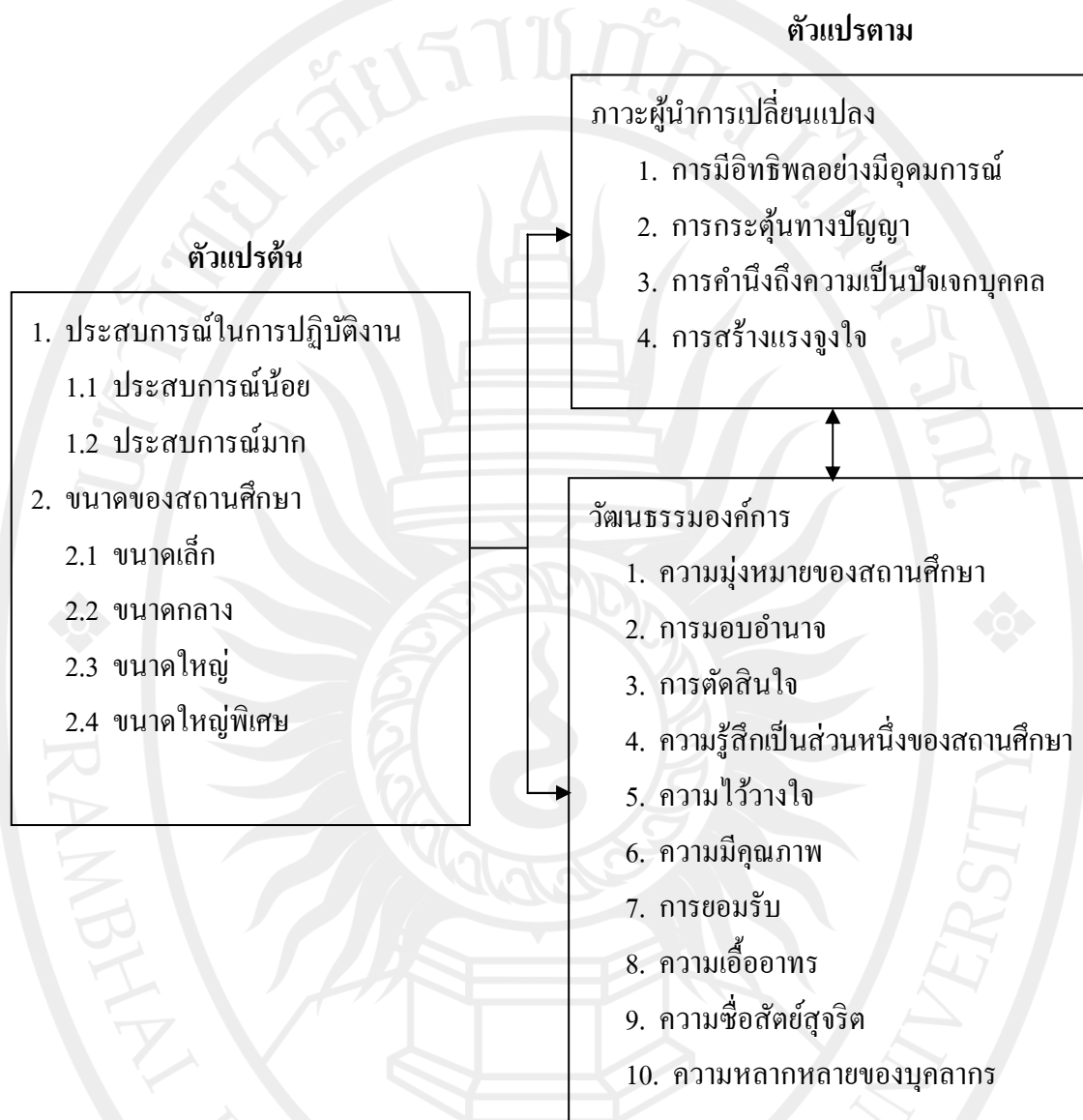
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน
4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน

ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns. 1978 : 2 - 6), จอร์น อาร์ เซอร์เมอร์ฮอร์น (John R. Schermerhorn, Jr. 2000 : 457 - 470 ; อ้างถึงใน นิตย สัมภาษณ์. 2546 : 54 - 55), แบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 14 - 15), เลทวูด และแจนซี (Leithwood and Jantzi. 1996 : 510), สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545 : 333), สมยศ นาวิการ (2540 : 166), วิโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 76 - 77) โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงจูงใจ ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์การผู้วิจัยใช้แนวคิดของแพตเตอร์สัน และคณะ (Patterson and et.al. 1988 : 107 - 109) ประกอบด้วย 1) ความมุ่งหมายของสถานศึกษา 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพต่างกันมีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี