

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง ในปัจจุบันประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน (สถาบันส่งเสริมการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1) ขณะที่การศึกษาในประเทศไทยเป็นยุคที่การเรียนรู้มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ ให้สามารถตอบสนองการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม โดยฝึกให้บุคคลเกิดทักษะกระบวนการ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข โดยไม่เป็นปัญหาของสังคม เพื่อแข่งขันกับนานาชาติ อารยประเทศ และเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ได้อย่างภาคภูมิใจและมีศักดิ์ศรี

ต่อมาในปี 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนฉบับเดิม โดยรวมการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน มีคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในและระดับอุดมศึกษาทำหน้าที่หลัก 2 ประการคือ 1) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอุดมศึกษา และ 2) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา โดยนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนให้ระบบการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย การประเมินคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพ และกำหนดให้

หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทราบรวมทั้งเปิดเผยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาต่อสาธารณชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 8) แนวคิดข้างต้น สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burn, 1978 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 184-185) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทาง กลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองได้ทั้งระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล และในระดับกว้างที่เป็น กระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน พยายามยกระดับ แนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออก โดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามก็ได้ และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มี อิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ Burn เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อ ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันและ การศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมามีหลายเรื่องที่ประสบผลสำเร็จและหลายเรื่องที่เป็นปัญหาต้อง เร่งแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและต่อยอด เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา นับจากที่มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 มาตรา 37 หน้า 2) พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2 ปี ของความพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด

อีกกลไกหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา อยู่ที่ประสิทธิภาพของการบริหาร และการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนทั้งระบบของการศึกษาต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กรเพราะ “โรงเรียน” เป็นหน่วยปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนที่ใกล้ชิดที่สุด และบุคคลสำคัญที่จะบันดาลให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้คือ “ผู้บริหาร” เพราะเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนรวมทั้งประสานสัมพันธ์ มีความสามารถในการระดมและใช้ ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดทิศทาง การดำเนินนโยบาย ทางการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานทางการศึกษา ไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ย่อมสำเร็จได้โดยไม่เป็นเพียงแค่วิทยาการหรือความฝัน แต่สามารถปฏิบัติ ได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการ ปฏิรูปได้เต็มตามศักยภาพอย่างแท้จริง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ วิทยาการทุกอย่างพัฒนาก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลา ทำให้ทุกสิ่งต้องปฏิรูปตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงอยู่ได้ใน

สังคมโลกเช่นเดียวกันกับการพัฒนาสังคมไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทของสังคมโลก เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสารที่ประเทศไทยมีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สังคมไทยก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ประเทศชาติใดหากชนในชาติได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึงความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันที่สูงตามไปด้วย (พิณสุดา ศิริขันธ์ศรี, 2542 อ้างถึงใน ขนิษฐา สิทธิจินดา, 2551, หน้า 1) แต่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร TQM คือ ปรัชญา แนวความคิด และเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งยึดเอาความต้องการคุณภาพเป็นศูนย์กลางในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการ และสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างความประทับใจ และมีผลการประกอบการที่เป็นเลิศโดยรับผิดชอบต่อสังคมด้วย อันเป็นคุณค่าแก่ทั้งองค์กรและสังคมโดยรวม

ปัจจุบันปรัชญาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) เป็นสิ่งที่วงการทางการศึกษาให้ความสนใจและนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากขึ้น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการประสานการควบคุมคุณภาพ การป้องกันความเสียหาย และการปรับปรุงคุณภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ทั้งในด้านการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการ เป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มุ่งเปลี่ยนแปลงคนในองค์กรให้หันมาสนใจการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความเป็นเลิศโดยการนำปรัชญาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) มาใช้ในสถานศึกษา เป็นระบบงานที่ยึดกิจกรรมที่ปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีหน้าที่หลักคือ จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น ระบบคุณภาพของสถานศึกษาจึงต้องครอบคลุมตั้งแต่การรับผู้เรียนจนกระทั่งผู้เรียนจบการศึกษาออกไป ตลอดกิจกรรมที่มีบริการให้แก่ผู้เรียนภายหลังที่ออกจากสถานศึกษาไปแล้ว นอกจากนี้การนำกระบวนการ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาใช้ในสถานศึกษานั้นว่ามีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการสอนของครู เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน

คุณภาพของสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบ และเป้าหมายที่สำคัญ ในการจัดการศึกษา ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นับว่าเป็นความท้าทายในการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเฉพาะของผู้บริหารที่จะต้องแสดงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็น  
ผู้บริหารพฤติกรรมกรรมการบริหารจะแสดงออกอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนใน  
การใช้พฤติกรรม เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของครู เพราะครูเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และ  
เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งภารกิจหลักของการบริหารโรงเรียนคือการบริหารทางด้านวิชาการ  
ธุรการ บริหารงานบุคคล อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนักเรียน งานสัมพันธ์ชุมชน  
งานบริหารทั่วไป และงานนโยบาย ผู้บริหารจะต้องสามารถเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้  
โดยการสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการและเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถใช้ใน  
การปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เน้นความสำเร็จของงาน  
สร้างผู้ร่วมงานให้มีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายใน  
การตอบสนองความสามารถ และข้อจำกัดของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน และทุกๆ คนอย่างแท้จริง มี  
การดำเนินงานอย่างเป็นระบบฉะนั้นผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลของการบริหารสถานศึกษา  
แสดงผลงานความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง  
เกี่ยวกับการบริหารต้องมีทักษะพื้นฐาน มีความเข้าใจในกระบวนการบริหาร หากผู้บริหารแสดง  
พฤติกรรมในการบริหารที่ไม่ถูกต้องแล้วนั้น นอกจากงานที่ปฏิบัติจะไม่ประสบผลสำเร็จยังทำให้  
บรรยากาศในการทำงานไม่ราบรื่น ขาดความไว้วางใจ ความสามัคคี และความกระตือรือร้นใน  
การทำงาน หากผู้บริหารปล่อยให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้ ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
เพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ประสิทธิภาพขององค์กรทำให้  
ให้เห็นว่าคุณภาพขององค์กรมีมากกว่าผลลัพธ์ หรือผลผลิต

แนวความคิดเรื่องคุณภาพจึงเป็นเรื่องของทั้งระบบและเป็นเรื่องของทุกองค์ประกอบ  
ดังนั้นผู้ดำเนินการจึงต้องให้ความสนใจกับคุณภาพของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการพอๆ กับ  
คุณภาพของผลผลิต การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การจึงเป็นตัวอย่างของการบริหารจัดการเชิง  
คุณภาพที่สำคัญที่สุดในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นระบบบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ที่ทำให้สามารถ  
บรรลุถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา (Hoy  
and Miskel, 2001, p. 20) กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มีโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาให้แก่  
เยาวชนที่อยู่ในวัยการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญของการกระจาย  
อำนาจเข้าสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2546, หน้า 17) อีกทั้ง  
แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2555) สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้กำหนดภารกิจหลัก  
ข้อ 4.1 จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความ

ต้องการ และความคาดหวังของประชาชนโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม และข้อ 4.6 กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่/โรงเรียน/ชุมชนให้จัดการศึกษาตามนโยบาย/มาตรฐานสถานศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2552, หน้า 7-8) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้กำหนดถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ว่า ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับมากขึ้น โดยการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ชุมชนสามารถกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อมและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น และจากความสำคัญของการกระจายอำนาจเข้าสู่สถานศึกษาโดยตรง ทำให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารจัดการอันจะทำให้ชุมชนกับโรงเรียนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ซึ่งจะนำข้อมูลไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่การศึกษาต่อไป เพื่อให้ทุกคนที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวจะได้มีแรงในการต่อสู้สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงชีวิต เนื่องจากการศึกษานั้นมีความจำเป็นและสำคัญในชีวิตปัจจุบันอย่างมาก เพราะการศึกษาค้นคว้า แนวทางในการพัฒนานั้นล้วนแต่ต้องใช้วิธีการศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ระบบการศึกษาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องก็คือแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาเพราะบุคลากรมีความต้องการไม่สิ้นสุด และพร้อมที่จะรองรับต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่น่าดึงดูดใจอยู่เสมอ ดังนั้นนวัตกรรมและความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการเดิมๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง แต่การบริหารและการบริการจะขาดคุณภาพและประสิทธิภาพไม่ได้ หากองค์กรไม่ได้รับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อันน่าจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความสำเร็จของการนำ TQM มาใช้ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

## คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม เป็นอย่างไร

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม  
กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการ  
บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีหรือไม่

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร  
กลุ่มกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด  
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหาร  
คุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีทิศทางบวก

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม  
กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

##### 1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985, pp. 19-31)

##### 1.1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.2 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิดของจูรัน (Juran, 1986 อ้างถึงใน กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548, หน้า 70) การวิจัยนี้พิจารณาจาก 8 ด้าน ได้แก่

1.1.2.1 การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ

1.1.2.2 การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.1.2.3 การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน

1.1.2.4 การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.1.2.5 การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

1.1.2.6 การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

1.1.2.7 ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2.8 การร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีขอบเขตในการศึกษา รายละเอียดดังนี้

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 69 โรงเรียน จำนวน 2,916 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,916 คนโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูจำนวน 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และการเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากร ของแต่ละโรงเรียน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2556

### 4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 4 ด้าน (Bass,1985, pp.19-31) ประกอบด้วย

4.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

4.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

4.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.2 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ รวม 8 ด้านของจูราน (Juran, 1986 อ้างถึงในกาญจนา แสงสารพันธ์, 2548, หน้า 70) ประกอบด้วย

4.2.1 ด้านการสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ

4.2.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.2.3 ด้านการกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน

4.2.4 ด้านการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4.2.5 ด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน

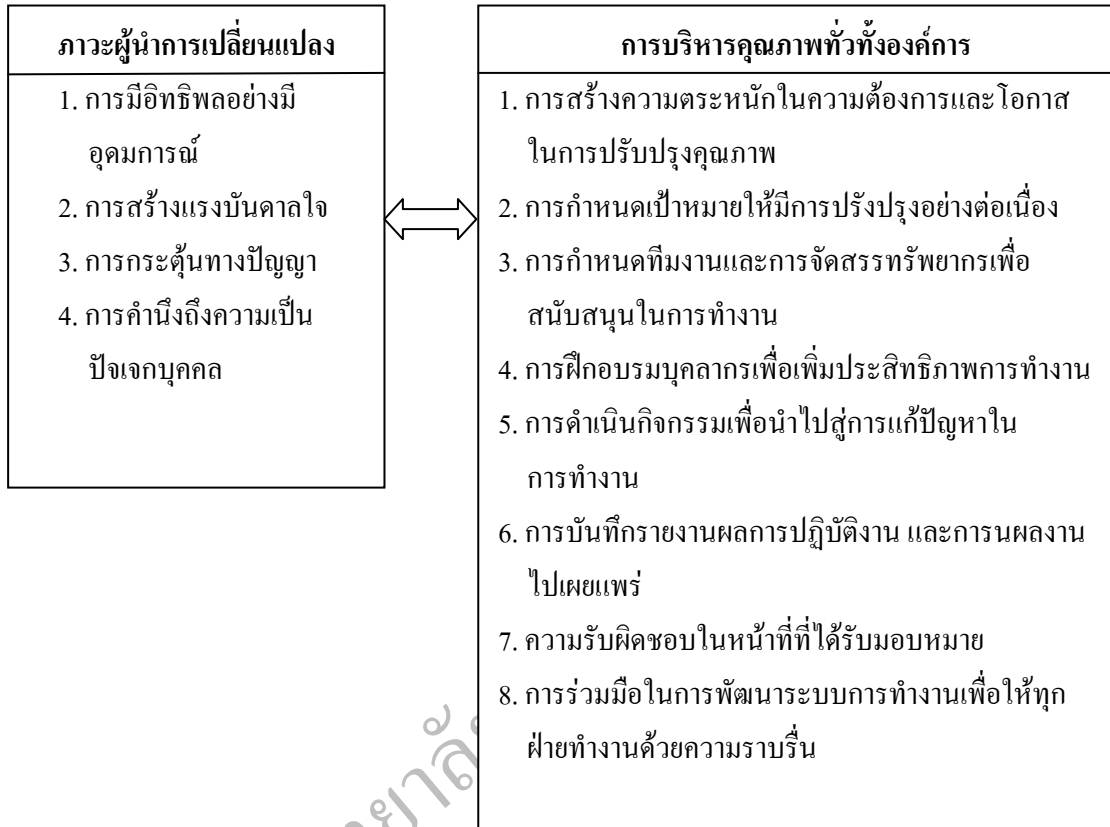
4.2.6 ด้านการบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่

4.2.7 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2.8 ด้านการร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น กรอบแนวคิดในการวิจัยนำเสนอได้ดังภาพที่ 1.1



## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีคำสำคัญและนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามตระหนักถึงภารกิจวิสัยทัศน์ของกลุ่มหรือองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ประกอบด้วย

**1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง การที่ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งเสริมให้ครุมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน กระทำตัวเป็นที่

นำยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ มีสัจจะ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่อำนาจ แสวงหาประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ และผู้ตามจะพยายามประพฤติเลียนแบบผู้นำ ทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ปฏิบัติ

**2. การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่ผู้นำแสดงออกอย่างชัดเจนในความผูกพัน มีความตั้งใจในการอุทิศตนต่อการทำงานตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้นำจะสร้างความกระตือรือร้นและเจตคติในทางบวก ให้กำลังใจและกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพของตนในการแก้ปัญหา รวมถึงถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ครูรับทราบ กำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

**3. การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมองปัญหา จูงใจผู้ตามและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่และอิสระ ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ โดยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร

**4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง การที่ผู้นำให้กำลังใจแก่ครูให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ แสดงความชื่นชมในการปฏิบัติงาน ตระหนักว่าครูแต่ละคนมีความสามารถและประสิทธิภาพแตกต่างกัน ร่วมรับผิดชอบและมอบหมายงานให้ครูตามความเหมาะสม ผู้นำจะเป็นเหมือนกับโค้ช

**การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร** หมายถึง แนวทางการบริหารองค์การที่ยึดถือคุณภาพเป็นศูนย์กลาง และอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกๆ คนในองค์กร โดยมุ่งเป้าหมายไปที่ความสำเร็จระยะยาวขององค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพซึ่งมีองค์ประกอบหลักของ TQM ในด้านการสร้างความตระหนัก การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายด้วยทีมงาน การฝึกอบรมบุคลากร การแก้ปัญหา การมอบหมายงาน การพัฒนาระบบงานและการบันทึกรายงานตามแนวคิดของจูรัน (Juran, 1986 อ้างถึงใน กาญจนา แสงสาร พันธุ์, 2548, หน้า 70) วัดได้ด้วยการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนบุรีใต้ ประกอบด้วย

**1. การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ** หมายถึง โรงเรียนกำหนดและแจ้งนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร เห็นความสำคัญในการร่วมมือปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ชี้แจงให้ครูและบุคลากรเข้าใจความสำคัญของการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือของ

ทุกคน มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผยเพื่อขจัดปัญหา รวมทั้งกล้านำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

**2. การกำหนดเป้าหมายให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** หมายถึง โรงเรียนมีแผน/นโยบายการดำเนินงาน มีการติดตามงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยพยายามแก้ไขข้อบกพร่องจากการทำงานของทุกฝ่าย มีการแนะนำให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน ครูและบุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่เป็นปัญหา ไปสู่วิธีการที่ใหม่และดีกว่า มีการติดตามการทำงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

**3. การกำหนดทีมงานและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน** หมายถึง ระบบบริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานประจำ งานเฉพาะกิจให้มีการประสานความร่วมมืออย่างชัดเจน แต่งตั้งให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมตามความถนัดและความสามารถ โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับทีมงาน

**4. การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ระบบบริหารมีการกำหนดนโยบาย/หลักเกณฑ์การฝึกอบรมครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เมื่อมีโอกาส สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

**5. การดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน** หมายถึง ระบบบริหารให้ความสำคัญกับระบบการทำงานของครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานประชุมเพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้การเสริมแรงทางบวก ให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรปฏิบัติงานสัมพันธ์และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาได้หลายช่องทาง

**6. การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่** หมายถึง ระบบบริหารมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงานให้ครูและบุคลากรทราบ จัดให้มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นหมวดหมู่ไม่ซ้ำซ้อน รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีรูปแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้ครูและบุคลากรจัดบันทึกข้อมูล

7. ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ระบบบริหารมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ขอบข่ายการปฏิบัติงาน กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ครูและบุคลากรยอมรับในผลการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อได้รับการประเมิน

8. การร่วมมือในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานด้วยความราบรื่น หมายถึง ระบบบริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของครูและบุคลากรในการสนับสนุนทางด้านกำลังงาน ทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งครูและบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมต้องมีอำนาจ มีการควบคุมกิจกรรม และมีความผูกพันต่อกิจกรรม

พฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งแสดงออกถึงสภาวะผู้นำในฐานะของผู้นำองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียน และเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

กลุ่มกรุงธนใต้ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับและติดตามการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งประกอบด้วย เขตทุ่งครุ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตบางแค เขตภาษีเจริญ เขตราษฎร์บูรณะ และเขตหนองแขม

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมถึง โรงเรียนที่ทำการเปิดสอนขยายโอกาส ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 436 โรงเรียน

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

3. ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพิจารณาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสม และนำไปสู่การดำเนินงานร่วมกันภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี