

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็สูญสลาย ดังคำกล่าวของ William Shakespeare ที่ว่า “Things must change cease” ดังนั้นจึงเป็นเรื่องธรรมดาที่เราต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน หรือสภาพแวดล้อม เป็นต้น การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ล้วนแต่มีส่วนผลักดันให้การจัดการศึกษาของไทย มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับการพลวัตของสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 28)

องค์การจะเจริญเติบโตหรือดำเนินอยู่ตลอดไปได้ย่อมขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สาเหตุของการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงองค์การมีทั้งสาเหตุภายนอกและภายใน อาทิ วัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนไป ความต้องการในด้านวัตถุดิบเปลี่ยนไป บุคลากรระดับผู้บริหารเปลี่ยนไป เป็นต้น สาเหตุต่างๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์การต้องปรับตัวใหม่ ในการเปลี่ยนแปลงองค์การอาจจะปรับเปลี่ยนด้านบุคคล เปลี่ยนโครงสร้าง หรือเปลี่ยนระบบการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาเหตุดังกล่าวข้างต้น (สมคิด บางโม, 2555, หน้า 55)

นับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี

คุณภาพ” ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553, หน้า 13)

หลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24-25) จากความสำคัญตามที่ระบุในพระราชบัญญัตินี้จะเห็นว่า มีจุดเน้นให้การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้มากที่สุด ดังนั้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School-Based Management:SBM) จึงเป็นนวัตกรรมทางการบริหาร การศึกษารูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยประสานความร่วมมือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและตัดสินใจ และร่วมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จากการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2551-2561)กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ “จุดเน้นคุณภาพผู้เรียน จุดเปลี่ยนการปฏิรูปการศึกษาไทย” เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2553 โดยมีมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 เรื่อง ได้แก่

1. คุณภาพคนไทยยุคใหม่ (มีความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ไกลคู่สากล และมีความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข)

2. ครูยุคใหม่ที่จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่
4. ระบบบริหารจัดการใหม่

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งแรกที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารการจัดการด้านต่างๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นจริง และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติย่อมต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของผลการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาของท่านในแต่ละสถานศึกษา และข้อมูลในภาพรวมของประเทศเพื่อศึกษา คัดวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ในอันที่จะนำไปสู่การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ผู้บริหารมืออาชีพและผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้ มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษาและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็คือ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มาเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้พร้อมกันทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2553 (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553, หน้า 13)

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกาภิวัตน์ การปรับให้สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการราชการ (2551, หน้า 37) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ต้องทำดังนี้ 1. การนำทาง (Navigation) 2. ภาวะผู้นำ (Leadership) 3. การเสริมสร้างพลัง (Enablement) 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership)

ในขณะที่เดียวกันทิศทางการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของรัฐบาล โดยกำหนดนโยบายการศึกษา คือ “เสริมสร้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ด้วยนโยบายการศึกษาที่ทำได้จริง มีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมพัฒนาองค์ความรู้อย่างครอบคลุมทั้งในและนอกห้องเรียน” และเพื่อให้นโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติและมีคุณภาพมาตรฐานอย่างเป็นรูปธรรม กรุงเทพมหานครจึงส่งเสริม สนับสนุน โครงการ/กิจกรรมเพื่อบรรลุผลตามนโยบายทั้งโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักงานการศึกษาและโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักงานเขต ตลอดจนโครงการของหน่วยงานอื่นทั้งในและนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมต่อไป ดังนั้นในการดำเนินงานจึงต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนด้านงบประมาณ จึงต้องมีระเบียบข้อบังคับและรายละเอียดต่างๆ เพิ่มเติม ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องศึกษาให้ครอบคลุม เพื่อช่วยให้การบริหารงานดังกล่าวคล่องตัว และเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 6-7)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบการบริหารที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นอกจากนั้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะต้องมีการลดอำนาจสั่งการจากระดับกระทรวงมาให้คณะกรรมการสถานศึกษา และถ่ายโอนอำนาจการบริหารจัดการจากเขตพื้นที่การศึกษามาสู่สถานศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นการตัดสินใจ ณ ฐานปฏิบัติการ (Site-Based Decision Making) ซึ่งจะต้องมีการให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการตนเอง โดยระบบการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, หน้า 54-57) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถสนองความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน การบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการสามารถระดมผู้มีประสบการณ์ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และพร้อมใจกันในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำหรับนโยบายการปฏิรูประบบบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้

ในปัจจุบันนี้สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่โรงเรียน สนับสนุนให้โรงเรียนได้ใช้การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เต็มตามศักยภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 39 ได้กำหนดให้

กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ 1.การบริหารงานวิชาการ 2.การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารทั่วไป ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการบริหารโดยใช้กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลสังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 9)

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยได้แบ่งการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของการประถมศึกษาจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการบริหารการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต โดยแบ่งสถานศึกษาในสังกัดออกเป็น 6 กลุ่มเขต ประกอบด้วย 1.กลุ่มกรุงเทพกลาง 2.กลุ่มกรุงเทพใต้ 3.กลุ่มกรุงเทพเหนือ 4.กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5.กลุ่มกรุงธนเหนือ 6.กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนางานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ระหว่างสถานศึกษาภายในกลุ่มเขต

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทำให้การบริหารต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน ปัจจุบันผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนตามนโยบายของการบริหารของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานครต่อไป

## ปัญหาการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร และประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร และประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา และตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร กำหนดขอบเขต ดังนี้

1.1 ในการวิจัยนี้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยยึดแนวคิดของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

1.2 ในการวิจัยนี้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดแนวคิดของ สมคิด บางโม (2555, หน้า 50) จำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 การนำทาง (Navigation)

1.2.2 ภาวะผู้นำ (Leadership)

1.2.3 การเสริมสร้างพลัง (Enablement)

1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership)

1.3 ในการวิจัยนี้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยยึดแนวคิดของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 9) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.3.4 ด้านการบริหารทั่วไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,689 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 360 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Moegan (1970, p. 608 อ้างถึงใน นิธิภัทร บาลศิริ, 2558, หน้า 226) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น

ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียน จำแนกได้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ

ตัวแปรที่ 1 คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำทาง (Navigation)
2. ภาวะผู้นำ (Leadership)
3. การเสริมสร้างพลัง (Enablement)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership)

ตัวแปรที่ 2 คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

## 4. ระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ศึกษา คือ กุมภาพันธ์ – ธันวาคม 2558



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

**การบริหารการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง กระบวนการดำเนินการ/จัดการกับกลไก ส่วนประกอบต่างๆ ขององค์กรให้เรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้ง ภายนอกและภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถผ่านช่วงการปรับเปลี่ยน เพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อม ใหม่ในการทำงานได้สำเร็จ จนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหาร การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การนำทาง (Navigation) หมายถึง การวางแผน การกำกับทิศทาง การบริหารจัดการ และการวัดผล อันจะนำไปสู่เป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ การวางแผนการ เปลี่ยนแปลง จะประกอบไปด้วยการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้รู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นั้นมีอะไรบ้าง มีแนวทางดำเนินการอย่างไร รวมทั้งต้องมีการกำหนดระยะเวลาของแต่ละกิจกรรม ในการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึง ความสามารถและระยะเวลาสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบเหล่านั้นด้วย ซึ่งแผนที่กำหนดไว้นี้ จะช่วยทำให้มองเห็นภาพรวมทั้งหมดของแนวทางการเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้เป็น ระยะๆ และแสดงให้เห็นว่ากำลังจะก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การสร้างผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้มีภาวะที่มี ประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นต่อการสร้าง ภาพใหม่ขององค์กร นอกจากนั้นแล้วการวางบทบาทและให้ผู้นำได้รับความสำคัญของบทบาทผู้ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) จะช่วยให้ เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องมากกับการสื่อให้คนใน องค์กรเข้าใจและตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง หากผู้นำขาด ความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ก็ไม่อาจสร้างความต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร ได้

3. การเสริมสร้างพลัง (Enablement) หมายถึง การสร้างความพร้อมทั้งในด้าน ศักยภาพและองค์ประกอบที่จำเป็นแก่บุคลากรและองค์กร เพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน การสร้างทักษะ ความรู้ การสนับสนุนเครื่องมือ ใหม่ๆ ให้กลุ่มบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและตอบรับกับการ เปลี่ยนแปลงได้ การปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน การปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ของงานต่างๆ ภายในโครงสร้าง เพื่อให้เหมาะสมกับแนวทางใหม่ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนด แรงจูงใจต่างๆ เป็นต้น

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง (Ownership) หมายถึง การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องสร้างในองค์กร โดยมีกิจกรรมหลักคือการสื่อสารทำความเข้าใจในองค์กร มีการสร้าง “ภาพ” ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร จะมีผลอย่างไรกับบุคลากรและองค์กร เพื่อให้ทุกคนเห็นจุดหมายปลายทางใน “ภาพ” เดียวกันตั้งแต่ต้น การสร้างเครือข่าย (Network) ของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นผู้เป็นตัวแทนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่จะเป็นแรงสนับสนุนให้คนในหน่วยงานได้รับข้อมูล และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้อง สามารถปรับตัวได้คือนอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายต่างๆ นี้จะช่วยให้เข้าใจที่มาของแรงต่อต้านได้ดีมากขึ้น เพื่อจะบริหารจัดการได้ถูกประเด็น

**ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการกระจายอำนาจในการจัดการและบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้สถานศึกษามีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการวิชาการต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน คือ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ การนิเทศงานวิชาการภายใน โรงเรียน การวัดผลประเมินผลการเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด เป็นแผนงานที่แสดงออกมาในรูปของจำนวนเงินและโครงการต่างๆ ซึ่งในการบริหารงบประมาณจำเป็นต้องมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการ โครงการ และแผนงานหรืองานที่โรงเรียนได้รับงบประมาณ โดยที่จะต้องมิขั้นตอนที่รัดกุม โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี

ขอบข่ายการบริหารงาน คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การบริหารพัสดุ (วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) และการประเมินและการรายงานงบประมาณ

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพและศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุด ตอบสนองภารกิจของโรงเรียนอย่างคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการลาและการออกจากราชการ

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับงานธุรการ โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ โดยมีขอบข่ายการบริหารงาน คือ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดระบบการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน การบริหารงานธุรการ การบริหารงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ การพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา และงานจัดระบบควบคุมภายใน

**ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกระบวนการดำเนินงานที่ดี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ซึ่งรวมถึงการจัดการบุคลากรที่ดี วัสดุอุปกรณ์ที่ดีและเพียงพอ ระบบบริหารจัดการที่คล่องตัวและควรกำกับดูแลที่ดีด้วย

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่บริหารงานในโรงเรียน สังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

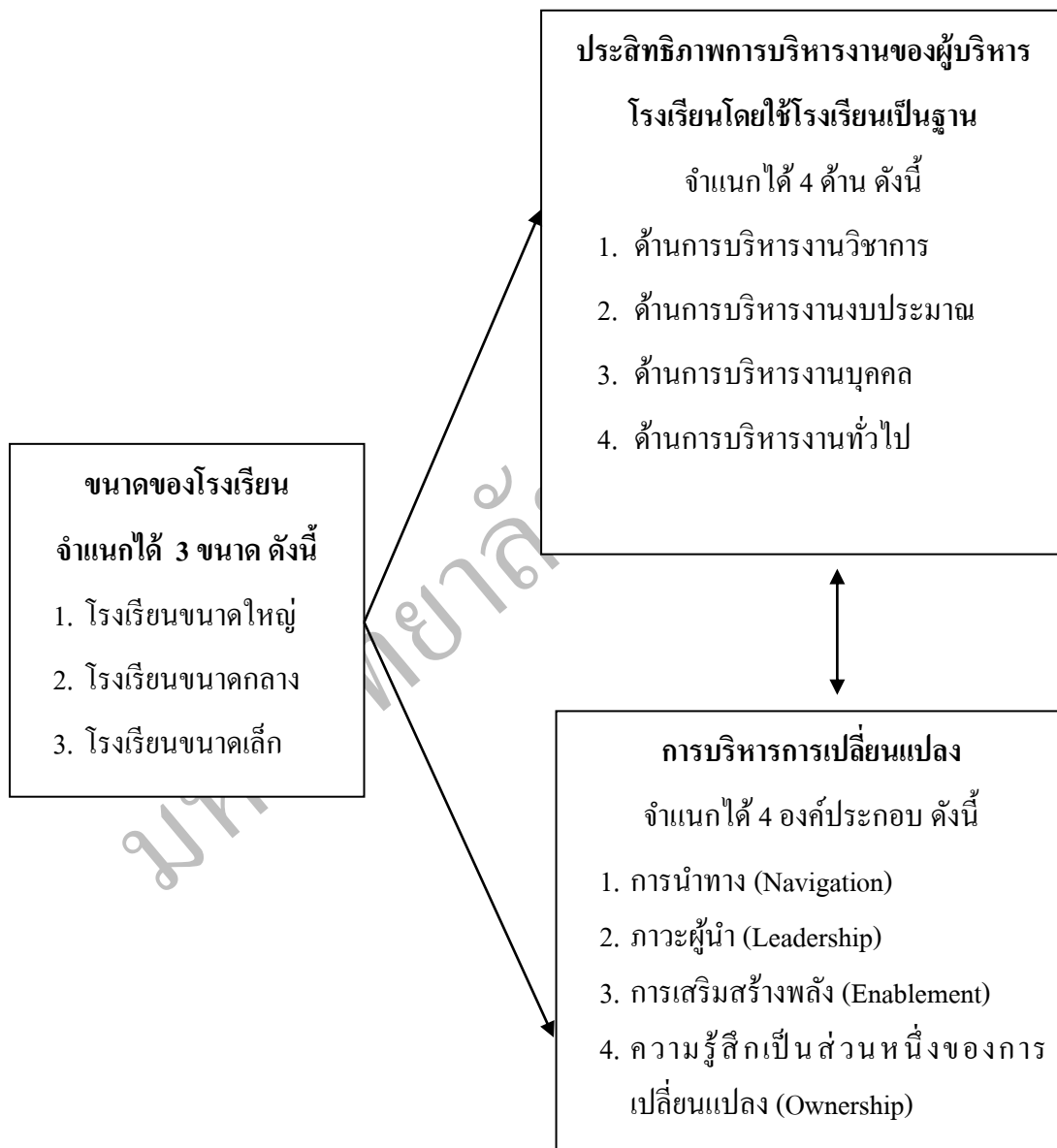
**ครู** หมายถึง ผู้ที่สอนใน โรงเรียน สังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

**โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนในสำนักงานเขตปทุมวัน สำนักงานเขตบางรัก สำนักงานเขตสาทร สำนักงานเขตบางคอแหลม สำนักงานเขตยานนาวา สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตวัฒนา สำนักงานเขตพระโขนง สำนักงานเขตสวนหลวง และสำนักงานเขตบางนา

**ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง การแบ่งลักษณะของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกขนาดเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1–400 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401–800 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 ขึ้นไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัยนี้

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
2. ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร
3. ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับกรุงเทพมหานครในการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนต่อไป