



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จิรวรรณ สุรเสียง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis, EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) และยืนยันรูปแบบโดยวิธีการชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Futures Research: EFR) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะ การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ ผลการยืนยันองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ โดยผ่านองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ และการยืนยันรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง

คำสำคัญ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์



The Model of Causal Effect Relation Between Change Management and Educational Reform in the Second Decade of Welfare School Under The Jurisdiction of the Office of Basic Education Commission

Jirawan Suraseing*

Abstract

The purposes of this research were to determine: the component of change management in welfare school, result of confirmation the components of educational reform in the second decade of welfare school and the model of causal effect relation between change management and educational reform in second decade of welfare school under the jurisdiction of the office of basic education commission. The samples were 44 welfare school. The instruments for collecting the data were semi-structural interview, opinionnaires and questionnaires for checking and confirming the research finding. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, path analysis and ethnographic future research. The results of this research found that: the component of change management in welfare school were characteristic, inspiration, leadership and vision, the result of confirmation the components of educational reform in the second decade of welfare school were measurement model are consistent with empirical data and The model of causal effect relation between change management and educational reform in the second decade of welfare school found that the component of change management in welfare school were characteristic affect direct to vision and leadership and indirect to vision by passing to inspiration. Any component of change management were not corre-

* Scholar of the Requirement for the Degree Doctor of Philosophy Program in Education Administration Department of Education Administration Graduate School, Silpakorn University

late with the components of educational reform in the second decade of welfare school and the result of confirmation the model were propriety, feasibility, utility and accordance with the theories and the research conceptual frameworks.

Keywords: Change management, Educational reform, Welfare school

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการจัดระบบของโลกใหม่ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ที่เกิดขึ้นครอบคลุมทั่วโลกมีผลกระทบ ต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤตทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้าน การศึกษาในช่วงที่ผ่านมา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาที่มีความอ่อนด้อยทั้ง ด้านการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป (คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2553) รวมถึงสภาวะกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์การทุกองค์กรจะต้อง มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนและการดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เชนนันท์, 2545) โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนา คนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รัฐจึง ได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาไว้ (วันชัย มีชาติ, 2548) อย่างไรก็ตาม จากการ ประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่เป็นปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาพบว่า มีสถานศึกษา จำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และขาดคุณธรรมจริยธรรม ในด้านครู คณาจารย์พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ ในด้านการบริหารจัดการพบว่า ยังไม่มีการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) รวมทั้งยังขาดการ มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบทบาทหน้าที่ใน การจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่รัฐจำเป็นต้องให้การสงเคราะห์เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ทางการศึกษาแก่ผู้ยากไร้และผู้เสียเปรียบทางการศึกษาหรือด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กยากไร้ และด้อยโอกาส ด้วยการฝึกอบรมในวิชาสามัญและวิชาชีพบางสาขา ให้การอุปการะเลี้ยงดู โดยจัดที่พักอาศัย อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม วัสดุเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน และอุปกรณ์ การเรียนที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทั้งทางวิชาสามัญและ วิชาชีพ มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับระบอบ ประชาธิปไตย แต่พบว่า โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ยังคงประสบปัญหาในหลายด้านคล้ายกัน

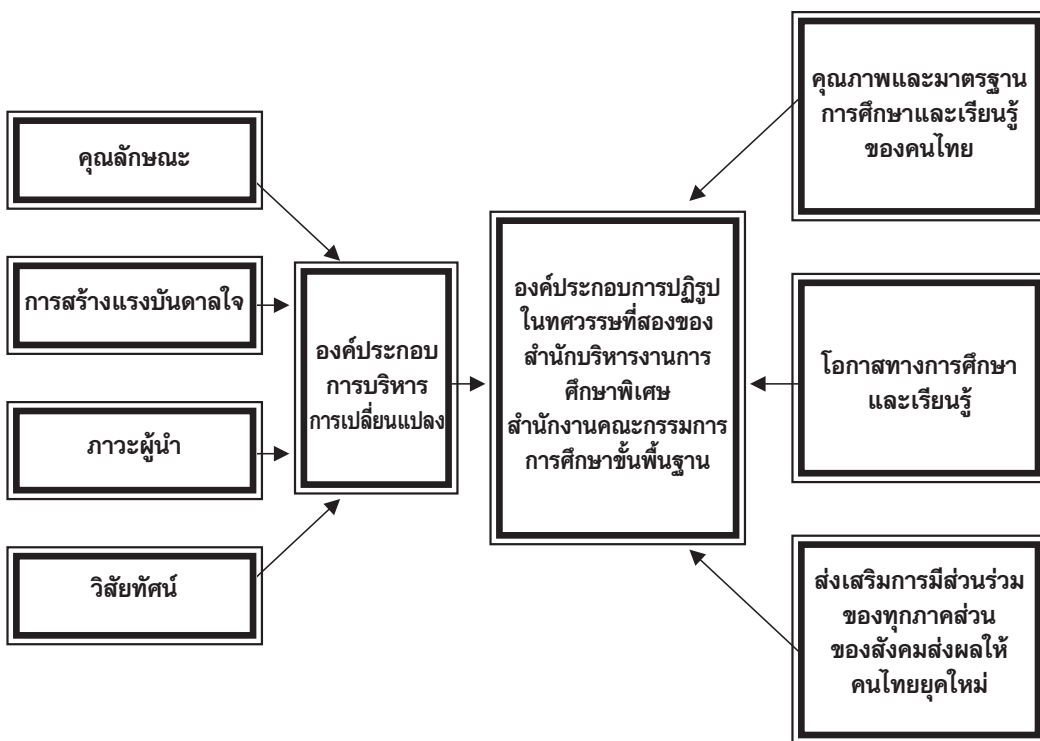
ปัญหาที่พบมีผลกระทบต่อการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูปโรงเรียน ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการบริหารในโรงเรียน เช่น โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีอาคารเรียนและหอนอนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและครู-อาจารย์ ในด้านบุคลากร ครูของโรงเรียนมีจำนวนน้อยและยังขาดแคลน อีกทั้งงานจัดการเรียนการสอนก็มีมาก เพราะต้องจัดการเรียนการสอนถึง 3 ระดับชั้น คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องใช้เวลาตลอด 24 ชั่วโมง ในการดูแลเด็ก บางครั้งไม่มีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้น เมื่อมีการปฏิรูปด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน จะไม่ค่อยได้รับการพัฒนาความรู้อย่างเต็มที่ ทำให้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรและการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง หรือบางครั้งอาจเข้าใจไปในทางที่ผิดและดำเนินการตามระยะเวลาที่เหลือจากงานประจำ ทำให้การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาจล้มเหลวถึงผลในระดับหนึ่งแต่ไม่ได้เต็มตามศักยภาพที่ควรจะเป็น และการประสานงานกับชุมชนในเรื่องการร่วมกันจัดทำหลักสูตร ก็จะเป็นไปได้ยาก เพราะชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ก็มีผลต่อการบริหารในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้อาจมีผลกระทบต่อการทำงานการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553) และเมื่อทำการศึกษาปัญหาการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออก พบว่า ปัญหาการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และคณะกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวมและรายได้อาศัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการปฏิรูปการบริหารในโรงเรียน ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรในโรงเรียน และด้านการปฏิรูปโรงเรียน (วันชัย พิมพ์, 2547) อีกทั้งสภาพปัญหาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ในปัจจุบันพบว่า เกิดสภาพปัญหาสมองโหล โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามย้ายออกจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีจำนวนสูงมากขึ้นทุกปีการศึกษา ทั้งที่การทำงานที่ผ่านมา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานด้วยอุดมการณ์เป็นส่วนสำคัญ แต่สมัยปัจจุบันมีการเทียบเคียงสิทธิประโยชน์ระหว่างองค์กรมากขึ้น จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ละทิ้งอุดมการณ์ เพื่อย้ายไปสู่องค์กรที่มีสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า อีกทั้งที่ผ่านมารัฐบาลยังไม่ให้ความสำคัญกับครูและบุคคลดังกล่าวในเชิงระบบเท่าที่ควร เช่น การจัดสรรอัตราให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับการะงาน การบรรจุแต่งตั้งให้บุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัด

การศึกษาทั่วไป แต่รูปแบบการดำเนินงานกลับยังไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการแต่อย่างใด (บัญญัติ จันทร์ดา, 2553) อีกทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบายของผู้บริหารได้ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสงเคราะห์ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นควรมีกฎหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้เกิดการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ที่เป็นรูปธรรม และประสบความสำเร็จ (คณะกรรมการการพัฒนาลังคมและกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส วุฒิสภา, 2553) จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า โรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะต้องดำเนินการรับผิดชอบการจัดการศึกษา และการดำเนินการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง จะต้องใช้องค์ประกอบด้านต่างๆ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่จะส่งผลสำเร็จและมีคุณภาพของสถานศึกษา โดยที่เซอร์จิโอวานนี (sergiovanni) ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนดีที่มีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพการบริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนด้านกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่จะทำให้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอีกด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ดังนั้น สภาการศึกษาในคราวประชุมเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานฯ จึงเห็นชอบให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป ซึ่งกรอบแนวคิดการปฏิรูปการศึกษารอบสองการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ได้กำหนดไว้ดังนี้ เป้าหมายที่ 1 คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เป้าหมายที่ 2 โอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ และเป้าหมายที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมและส่งผลให้คนไทยยุคใหม่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งควรประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง ที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบาย อีกทั้งการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์มีลักษณะอย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษาไทยต่อไป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทราบองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทราบผลการยืนยันขององค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 44 โรงเรียน โดยได้มาจากการเปิดตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลคือบุคลากรของโรงเรียนๆ ละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน ครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 264 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (likert's rating scale) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน และ ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

3. แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ ใช้แบบวิเคราะห์เอกสารเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรม ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ เพื่อสำรวจหาหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตได้หรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยืนยันตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตได้หรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (likert's rating scale) โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นผู้ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จำนวน 44 โรงเรียน หลังจากนั้นได้ทำยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic futures research: EFR) โดยสร้างเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ทำการการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และการพัฒนา รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงและระดับการปฏิบัติตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สถิติดังนี้ 1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage) 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) โดยผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับ การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ใน ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) การวิเคราะห์ องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis, EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบ ของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน (confirmatory factor analysis, CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการวัด ในแต่ละองค์ประกอบ 5) การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) จากค่า ขององค์ประกอบ (factor score) ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ ประกอบเชิงยืนยัน 6) การวิเคราะห์การยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะ
1.1) คุณลักษณะส่วนตัว 1.2) คุณลักษณะท้องถิ่น 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 2.1) การกระตุ้น
ทางปัญญา 2.2) ความเป็นเอกัตบุคล 3) ภาวะผู้นำ และ 4) วิสัยทัศน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 “คุณลักษณะ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ
58 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.505 - 0.738 มีค่าไอเกน
123.921 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 65.221 และหลังจากหมุนแกน
องค์ประกอบได้ค่าไอเกน 40.253 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 21.186
เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 และจัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบได้ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กรที่เข้มแข็ง 2) บริหารให้เท่าทันกับการเปิดประตูสู่
สังคมอาเซียน 3) องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วยรัฐและองค์กรอื่นๆ 4) การกำกับนิเทศ
ติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ 5) คุณภาพและการปฏิบัติได้ 6) เครือข่ายทางการศึกษาเพื่อ
ช่วยเหลือสถานศึกษา 7) ระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงาน 8) เครือข่ายภายนอก 9)
คุณลักษณะของท้องถิ่น ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษา ชุมชน ผู้บริหารและครู 10) นโยบายรัฐ
ที่ชัดเจน 11) ผู้บริหารเป็นผู้ทำงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ 12) ผู้บริหารดำเนินการ
เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 13) โครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการบริหาร 14) ผู้บริหารปลูกฝัง
ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร 15) ผู้บริหารสร้างคุณธรรมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
16) ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 17) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความชัดเจน 18) ผู้บริหาร
เป็นผู้มีความสามารถรอบด้าน (well rounder) 19) ผู้บริหารสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 20)
เทคโนโลยีที่เหมาะสม 21) สมรรถนะที่ดีของบุคลากร 22) ผู้บริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(HRD) 23) ความสลับซับซ้อนขององค์กร 24) ผู้บริหารมีระบบการตอบแทน/การให้รางวัล
25) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อย่างชัดเจน 26) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบริบทของ
สถานศึกษา 27) ผู้บริหารมีศีลธรรมและจริยธรรม 28) ผู้บริหารพัฒนาจิตวิญญาณบุคลากร
29) ผู้บริหารมอบงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 30) ผู้บริหารใช้หลัก
การบริหารความเสี่ยง 31) ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผลเพื่อเชื่อมโยง
ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร 32) ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากร
33) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ (เปลี่ยนแปลง
ตามสถานการณ์) 34) ผู้บริหารเป็นนักจัดการปัญหา 35) ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณของทีม
36) ผู้บริหารเป็นนักวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 37) ผู้บริหารจัดการศึกษาตามความต้องการ
ของนักเรียนเป็นรายบุคคล 38) ผลกระทบภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ แนวโน้มทางสังคม
ภายในและภายนอกชาติที่มีต่อองค์กร 39) ความร่วมมือของบุคลากร 40) ผู้บริหารขับเคลื่อน

กระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบน 41) ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันในการเปลี่ยนแปลง 42) ผู้บริหารคิดแบบบูรณาการและองค์รวม 43) การทำโครงสร้างทางเทคโนโลยีให้เข้มแข็ง เพื่อสนับสนุนวิธีการสอนแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 44) ผู้บริหารเป็นผู้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง 45) ผู้บริหารระดมสมองอย่างสร้างสรรค์ 46) ผู้บริหารมีความยุติธรรม 47) ผู้บริหารเน้นคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์ 48) ผู้บริหารเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (องค์กรแห่งการเรียนรู้) 49) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 50) ผู้บริหารเป็นนักประสานที่ดี 51) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง 52) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญเร่งด่วน 53) ผู้บริหารแสดงออกถึงทักษะสื่อสารการเล่าเรื่อง 54) ผู้บริหารปลูกฝังแนวทางใหม่ๆ ของความสำเร็จ เข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กร 55) ผู้บริหารมีโครงการที่ดี และมีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนชุมชนและวัฒนธรรม 56) ผู้บริหารพัฒนาและรักษา ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม 57) ผู้บริหารสละเวลาทำงานให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอไม่เว้น วันเสาร์อาทิตย์ 58) ผู้บริหารปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบที่ 2 “การสร้างแรงบันดาลใจ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบาย องค์ประกอบ 51 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.572 - 0.830 มีค่าไอเกน 3.893 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสม ได้ร้อยละ 67.270 และหลังจากหมุนแกน องค์ประกอบได้ค่าไอเกน 36.028 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 18.962 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 และจัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเอง เผชิญได้ 2) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า 3) ผู้บริหารใจกว้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมี เสรีภาพในการคิด 4) ผู้บริหารมีทัศนคติและเจตคติที่ดีในแง่บวก 5) ผู้บริหารตอบสนองต่อสิ่งที่รับ ฟังได้ 6) ผู้บริหารรับฟังผู้ร่วมงาน 7) ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกว่ มีคุณค่าและมีความสำคัญ 8) ผู้บริหารส่งเสริมทางวิชาการโดยวิธี e-learning 9) ผู้บริหาร เสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน 10) ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร ให้ความอบอุ่น แก่ผู้อื่น 11) ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ตามความเชื่อและค่านิยม 12) ผู้บริหาร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 13) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ พิเศษต่างๆ อย่างเต็มที่ 14) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล 15) ผู้บริหารมีความสามารถปรับบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้ 16) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ทำงานโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 17) ผู้บริหารใจกว้าง เปิดกว้างให้ครูมีเสรีภาพในการคิด 18) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล 19) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากร 20) ผู้บริหารคำนึงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและ ความต้องการ 21) ผู้บริหารสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร 22) ผู้บริหาร

มีความยืดหยุ่นและพร้อมเรียนรู้จากประสบการณ์ 23) ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการและกระบวนการทำงาน 24) ผู้บริหารให้เกียรติผลงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ 25) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ 26) ผู้บริหารสามารถทำงานกับคนหลากหลายรูปแบบ 27) ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม 28) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ 29) ผู้บริหารดูแล ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ 30) ผู้บริหารสร้างและสื่อความหวังอย่างชัดเจน 31) ผู้บริหารพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและผู้ตามได้ 32) ผู้บริหารแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่น เป็นผู้ฟังที่เข้าใจง่าย เอื้ออาทร และติดต่อสมาชิกอยู่อย่างสม่ำเสมอ 33) ผู้บริหารปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานและสร้างความประทับใจในการปฏิบัติงาน 34) ผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 35) ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน 36) ผู้บริหารแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม 37) ผู้บริหารแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม 38) ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ พร้อมที่จะทำงานได้ 39) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา 40) ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าการเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน 41) ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ 42) ผู้บริหารเป็นผู้ไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน 43) ผู้บริหารไม่วิพากษ์วิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 44) ผู้บริหารเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้อื่น 45) ผู้บริหารรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีผลต่อการทำงาน 46) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น 47) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในงานของตนเอง 48) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา 49) ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น 50) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและร่วมกันเสนอปัญหาขององค์กร 51) ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 องค์ประกอบที่ 3 “ภาวะผู้นำ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.529 - 0.712 มีค่าไอเกน 2.426 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 68.547 และหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบได้ค่าไอเกน 19.895 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 10.471 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 และจัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารส่งเสริมด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ/การเป็นผู้นำ
- 3) ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงาน
- 4) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 5) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในที่ประชุม
- 6) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 7) ผู้บริหารส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
- 8) ผู้บริหารมีการตัดสินใจ
- 9) ผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์

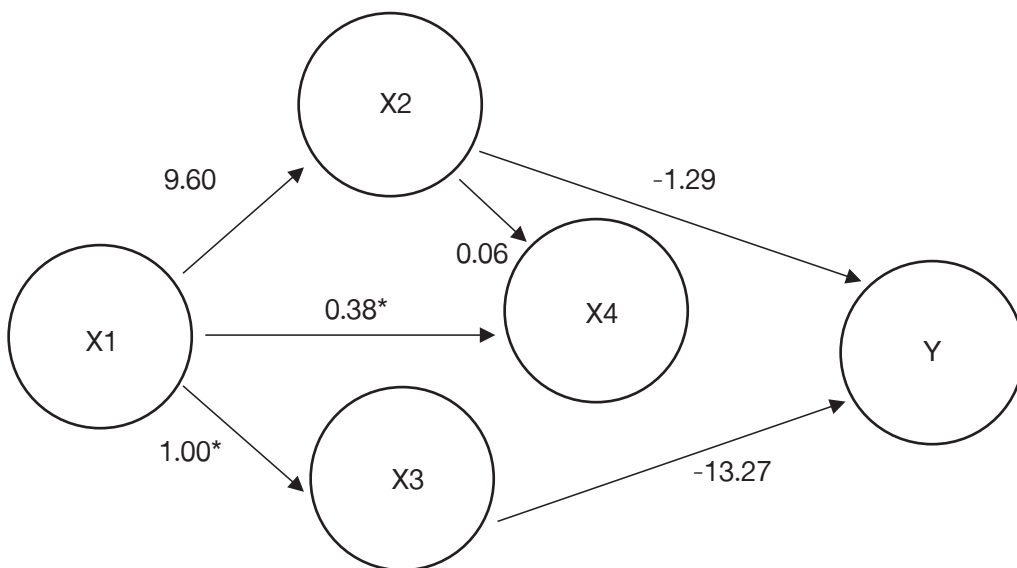
กับนักเรียน 10) ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร 11) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย 12) ผู้บริหารโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามในสิ่งที่ต้องการได้ 13) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.4 องค์ประกอบที่ 4 “วิสัยทัศน์” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) อยู่ระหว่าง 0.514 - 0.590 มีค่าไอเกน 2.156 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 69.682 และหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบได้ค่าไอเกน 14.214 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 7.481 เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 และจัดเรียงลำดับตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงานได้ 2) ผู้บริหารมีสัญชาติญาณในการสร้างวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5) ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ได้ดี สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. วิเคราะห์องค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรทั้ง 16 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88-4.17 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.78-0.96 ได้แก่ 1) การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 2) การปฏิรูปแหล่งเรียนรู้ คุณภาพห้องเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ (โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษาอีตหลักเศรษฐกิจพอเพียง) 4) การพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนประจำ 5) การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 6) กระบวนการรับนักเรียน ด้อยโอกาสที่มีประสิทธิภาพ 7) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์การรับนักเรียน 3 ระบบ 8) จัดแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีทางการศึกษา (แหล่งเรียนรู้เรื่อง e-learning) ทุกวิชา/ทุกกลุ่มสาระ 9) การบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 10) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาทักษะชีวิต วิชาการ อาชีพ 11) การระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษาจากชุมชนและท้องถิ่น 12) การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา 13) การสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน องค์กรท้องถิ่น เพื่อให้มีส่วนร่วมการจัดการศึกษา (เครือข่ายด้านการสร้างพัฒนาและนักเรียน) 14) กระบวนการนิเทศภายในที่ได้มาตรฐานชัดเจน 15) พัฒนาข้อมูลสารสนเทศทั้งระบบ 16) การดำเนินการตามโครงสร้างบริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์พบว่า ค่าสถิติที่ทดสอบได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.29 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 สัดส่วนของค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ค่า p มีค่ามากกว่า 0.05 ($p=0.59095$) RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 ดัชนีวัดความสอดคล้อง GFI = 1.00, AGFI = 1.00,

RMR = 0.0024 แสดงว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าสูง (loading>0.90)

3. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มีตัวแปรต้น มี 4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะ (X1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ภาวะผู้นำ (X3) และวิสัยทัศน์ (X4) ส่วนตัวแปรตามคือ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์โดยผ่านองค์ประกอบด้านแรงบันดาลใจ องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวสามารถทำนายตัวแปรการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (Y) ได้ร้อยละ 84 (R-Square = 0.84) ซึ่งแสดงเป็นสมการโครงสร้างได้ดังนี้



Chi-Square = 24.76, df = 23, P-value = 0.36286, RMSEA = 0.0

4. การวิเคราะห์การยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง คิดเป็นร้อยละ 100

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) ภาวะผู้นำ 4) วิสัยทัศน์ ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเปลี่ยนไป ดังที่ฟูลแลน (Fullan, 2001) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่นักเรียนพักอยู่ประจำตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เสียสละ ทุ่มเททั้งกำลังร่างกาย แรงใจ และเวลา ผู้บริหารและครูถือเป็นพ่อแม่คนที่สอง จะต้องมีความเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิรูป อีกทั้งคุณลักษณะที่อ่อนด้อยจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาสำเร็จได้ นับตั้งแต่ในเรื่องของระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหาร โครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหาร ดังจะพบได้ว่าโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์พัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัย ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ รวมทั้งขาดความเข้มแข็งด้านหลักการ แนวคิดและปรัชญาของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ของประเทศมาโดยตลอดเช่นกัน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ โดยส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญาและความเป็นเอกลักษณ์บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทั้งนี้ผู้นำจะเป็นแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ให้ไปถึงทั้งผลสำเร็จ จุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติ การพัฒนา โดยช่วยให้ผู้ตามก้าวหน้าและพัฒนาโดยตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ที่ผู้บริหารและครูต้องอยู่ดูแลเอาใจนักเรียนตลอดเวลา ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับโรงเรียนประเภทอื่นๆ เมื่อหมดเวลาทำการแล้วครูจะมีเวลาเป็นส่วนตัว แต่โรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ เมื่อหมดเวลาทำการเรียนการสอนแล้วครูยังต้องมาปฏิบัติการณ์ดูแลนักเรียนให้อยู่ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุขและปลอดภัย การได้แรงเสริม แรงบันดาลใจ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ครูมีกำลังใจพร้อมที่จะเสียสละในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จต่อไปได้ ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญในการชี้แนวทางและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจ เข้าถึงการดำเนินการตามนโยบายหรือหลักการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับการหลักเกณฑ์การสอบขึ้นสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการของโรงเรียนประเภทนี้จะกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า ต้องมี

ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนประเภทนี้ไม่ต่ำกว่า 5 ปี เป็นต้น สอดคล้องกับคริสตอฟ บาร์บารา (Kristoff Barbara) (Kristoff, 2003) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความชำนาญและประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาสพบว่ามีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบว่าใช้กันมากในผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาสคือการมีวิสัยทัศน์ การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและกล้าเสี่ยง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารคือ ความร่วมมือของทีมงาน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพความดีเด่นของผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาสในประเด็นองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ มี 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรการปฏิรูปการศึกษาพบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ยึดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์กับบริบทของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ โดยจะพบได้จากการจัดเวทีเสวนาโต๊ะกลม จัดประชุมประชาพิจารณ์การร่างกรอบ เป้าหมาย แนวทางต่างๆ โดยผู้มีส่วนร่วมคือ ผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งหมายถึงรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงคณะครูที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ อีกทั้งมีการวางแผนเตรียมการรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรมการวางแผน ติดตามตรวจสอบอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมด้วย อีกทั้งคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอีกด้วยเพราะนักเรียนอยู่ประจำ ผู้บริหารและครูจึงเป็นต้นแบบสำคัญมากกว่าพ่อแม่ สอดคล้องกับลิน แอทคินสัน (Lyn Atkinson) (Atkinson, 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารต้นแบบจะบริหารและทำให้การเปลี่ยนแปลงยั่งยืน ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำทางการศึกษา (school leadership) และแบบวิถีภาวะผู้นำที่นำมาใช้

ในระหว่างกระบวนการ และในการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืนนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยิ่งมีความสำคัญ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบวิสัยทัศน์ โดยผ่านองค์ประกอบด้านแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับลิมบาซ (Leimbach) (Leimbach, 2005) ได้อธิบายถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้คือการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเป็นนักสื่อสารและแนวปฏิบัติในกลยุทธ์ขององค์กร การนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสียก่อน อีกทั้งผู้นำจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมเต็มใจ และจิตวิญญาณที่จะทำงานร่วมกันเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สำหรับองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัย ซึ่งจะพบว่าไม่มีแนวทางใดที่จะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาได้ อย่างไรก็ตามรูปแบบที่ได้้นั้นผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ แต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่สัมฤทธิ์ผลได้อีกทางหนึ่งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำงานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (2548). กรุงเทพมหานคร : แอคทีฟพรีน.
- คณะกรรมการมาธิการการพัฒนาสังคมและกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส วุฒิสภา. (2553). มิติใหม่ของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ไทย. เสนอที่กระทรวงศึกษาธิการ, 27 ตุลาคม 2553. หน้า 2.
- คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

- ณัฏฐพันธ์ เชจรนนท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท. บัญชร จันทรดา. (2553) “ปฏิรูปการศึกษารอบสองศึกษาสงเคราะห์จะไปทางใด?” เดลินิวส์. วันที่ 24 กันยายน 2553. หน้า 5.
- วันชัย พิมพ์. (2547). ปัญหาการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ รำไพพรรณี.
- วันชัย มีชาติ และพฤติโรจน์ สารรัตน์. (2548). การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). เอกสารแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา: ประสพการณ์จากนานาชาติ หน้า 1-2.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). เอกสารสรุปเป้าหมาย/กรอบแนวคิดการปฏิรูปการศึกษารอบสองการจัดการศึกษาสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพมหานคร : สกศ.
- Atkinson, Lynn. (2002). Transformation of Self: Portrait of Youth Investigators and Forensic Interviewers Exposed to Repeated Trauma. Illinois: Northern Illinois University.
- Best, J. W. (1970). Research in Education. New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Fullan, G. M. (2001). The New Meaning of Education of Educational Change. New York: Teachers College Press.
- Krejecie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Educational and Phychorogical Measurement. Washington, DC.: The Mid Atlantic Equity Center.
- Kristoff, B. L. (2003). Transformational Leadership, Professional School Culture, and Perceived Effectiveness in Specialized Programs for Students with Disabilities. Proquest-Dissertation Abstracts, 3, 120.
- Leimbach, P. (2005). Human Resource Development. California: Berrett - Koehler Publishers.