

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้เห็นนโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 125)

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหาร จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (เทียนทองแก้ว, 2542: 3)

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้

กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจ โดยมีหลักการ ที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เพิ่มความคล่องตัว ในการดำเนินการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 42)

ความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญ จึงมีแนวคิด และการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ นี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้ง ตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด(รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22-24)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ส่งผลต่อการประกัน โอกาสและคุณภาพ สำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน ไทยซึ่งการดำเนินการจะสำเร็จได้ต้องมีกลไกที่เข้มแข็งที่จะรองรับการกระจายอำนาจด้วยการกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้สามารถเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้เด็ก ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 58)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้นำนโยบายดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งจาก โรงเรียน และบุคคลภายในชุมชน โดยเฉพาะบุคลากรครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ อย่างชัดเจน คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน. 2543 : 25) เพื่อที่จะให้การบริหารโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคลากรครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง โดยจัดสร้างหลักสูตร ผลิตภัณฑ์การพัฒนา กำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหาร ด้วยความมุ่งหวังที่จะพัฒนาทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาสามารถขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และขยายผลการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. 2553 : 32)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ล้วนส่งผล  
กระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะการเป็น  
ผู้นำที่ดีของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมเป็นสิ่งที่มีนัยใจได้ว่างานของ  
สถานศึกษาจะสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ  
ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตาม  
ทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ใน 4 ด้าน คือ  
การมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ  
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำ  
เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ปทุมธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม  
ทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้แก่ ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนครู และเลขานุการ จากโรงเรียนจำนวน 147 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 135 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียนทั้งสิ้น 541 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2553 : 4-7)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้แก่ ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนครู เลขานุการ โดยทำการสุ่มอย่างง่ายตาม ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 97 โรงเรียน และขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งเป็น สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 107 โรงเรียน และได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนละ 3 ท่านเป็นจำนวน 321 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง จำแนกตาม ตำแหน่ง

1) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ตัวแทนครู

3) เลขานุการ

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแยกเป็น

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

2) สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership)
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

เนื้อหาใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio ในตัวแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership)
- 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**

- 1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.1 ประธานคณะกรรมการ ฯ
  - 1.2 ตัวแทนครู
  - 1.3 เลขานุการ
- 2. ขนาดของสถานศึกษา
  - 2.1 ขนาดเล็ก
  - 2.2 ขนาดใหญ่



- ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ  
แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ
- 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
  - 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
  - 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
  - 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

**ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพล การใช้อิทธิพลเหนือกลุ่ม เหนือบุคคลอื่น เพื่อปฏิบัติการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้คนอื่นเลื่อมใสศรัทธา เกิดความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือดีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) หมายถึง การปฏิบัติที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีระดับปฏิบัติที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างที่ผู้นำกระตุ้น และเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จและการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้นำคาดหวังไว้

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ใช้คำพูดและการกระทำ ที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ เร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม และการพูดการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงาน และทดลองโครงการใหม่ๆ

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มี

การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม คิดหาหลักการ และกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นที่เล็งเพื่อฝึกฝนงานด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้มอบหมายงานพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และสร้างเสริมบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากตัวแทนผู้ปกครอง ครู ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543

4.1 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

4.2 ตัวแทนครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

4.3 เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

5. ทรรศนะ หมายถึง ความเห็น เรื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น แนวความคิดเห็น ความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการ  
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

6. แนวทาง หมายถึง วิธีการปฏิบัติ หรือข้อควรปฏิบัติที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้  
 เกิดประสิทธิภาพต่อส่วนรวม

7. ขนาดของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาที่แบ่งจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์  
 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 จำแนกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300  
 คน

7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301  
 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 หมายถึง

หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอโกสุมพิสัย อำเภอเขียงยืน อำเภอภูครึ่ง และอำเภอชื่นชม

**ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักบริหารการศึกษาและผู้สนใจ ดังนี้

1. ทราบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของ  
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. ผลของการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป