

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลต่อสังคมไทยซึ่งเป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งการเคลื่อนไหลของคน ทุน ความรู้ และเทคโนโลยี กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกพื้นที่อย่างไร้ข้อจำกัด และเชื่อมโยงกันทั่วโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 5) สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เราจะเห็นได้ชัด คือ การแข่งขันที่จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในทุกระบบของสังคม ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการแข่งขันในระดับนานาชาติเป็นคั้งและเป็นจุดเริ่มต้น เมื่อภาพรวมของโลกเป็นไปเช่นนี้ในสังคมเราเองก็ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นสภาพนี้ไปได้ ยิ่งแรงกระตุ้นของผู้นำรัฐที่มุ่งมั่นให้ประเทศไทยก้าวสู่ระบบการแข่งขันกับสังคมโลกได้ด้วยเช่นนี้แล้วยิ่งทำให้ส่วนของสังคมตื่นตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (ไพฑูริย์ สนิลรัตน์. 2553 : 38) อีกทั้งยุคนี้เป็นยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based society and Economy) ในการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าและสำหรับการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษานั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 7)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการศึกษาของประเทศไทยกับนานาชาติ โดยใช้ดัชนีของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการหรือ International Institute for Management Development (IMD) เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งภาพรวมของความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2552 สถาบัน IMD ได้จัดอันดับด้านการศึกษาให้ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 47 จากทั้งหมด 57 ประเทศ ซึ่งมีอันดับลดลงจากปี พ.ศ. 2551 ลงมา 4 อันดับ แสดงว่าสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับที่

ไม่เป็นที่น่าพอใจ และยิ่งล่าหลังกว่าหลายประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 ก : ค) และจากการรายงาน ประจำปี 2553 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาด้านคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานบางเรื่องได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีหลายเรื่องเป็นปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง และอีกหลายเรื่องที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 ที่มีบทสรุปจาก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเมืองเศรษฐกิจสังคมไทยและสถานะของประเทศไทยในระบบเศรษฐกิจโลก สรุปว่า การเมืองในประเทศไทยเป็นแบบที่มีความขัดแย้งผันผวนสูง การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นแบบทุนนิยมผูกขาดที่มีการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรมและมีความเหลื่อมล้ำค่าสูงและได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งมีผลกระทบในทางลบต่อการจัดการศึกษา ขณะเดียวกันก็สะท้อนว่าการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมา ยังไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากพอที่จะไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนได้ 2) ในการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ และระดับการศึกษาของแรงงานในช่วงปี 2551-2552 ได้สรุปสถิติจำนวนนักเรียนนักศึกษาในระดับการศึกษาต่างๆ ซึ่งในแง่ของสัดส่วนของผู้ได้เรียนต่อประชากรในปี 2552 มีแนวโน้มสูงขึ้นจากปีก่อนหน้านี้เล็กน้อยแต่ปัญหาเดิมๆ เช่น ภาครัฐจัดการศึกษามากกว่าเอกชนมากในสัดส่วน 80 : 20 นักเรียนเรียนมัธยมสายสามัญศึกษาสูงกว่าสายอาชีวศึกษาในสัดส่วน 60 : 40 และคนได้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นสัดส่วนต่ำเพราะมีการออกกลางคันมากก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่ 3) การประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาได้สรุปการประเมินโดยหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สทศ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ข้อมูลโดยรวมกล่าวถึงการจัดการศึกษาโดยเฉลี่ยทั่วทั้งประเทศยังมีคุณภาพต่ำ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทั่วประเทศในบางวิชา บางระดับ ลดลงลงจาก 4-5 ปีก่อน 4) ในด้านการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่ประสบความสำเร็จ การจัดการศึกษามีลักษณะตัดขาดจากชีวิตจริงและชุมชน และการศึกษาไม่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศได้มากพอการให้บริการด้านการศึกษายังไม่เสมอภาคและมีความแตกต่างด้านคุณภาพ รวมทั้งยังมีปัญหาทางด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังต้องการ

การปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูปเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาและครูอาจารย์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และ 5) ในด้าน การศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมการเปลี่ยนแปลงเรื่องประชากรและการพัฒนาเศรษฐกิจ แบบทุนนิยมผูกขาดที่เป็นบริวารทำให้เกิดการกระจายทรัพย์สินและรายได้ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่ง ทำให้คนจนและผู้มีรายได้น้อยได้รับ โอกาสทางการศึกษาน้อย พัฒนาตนเองได้น้อยกว่ากลุ่ม คนที่มีรายได้มากกว่า ทั้งการจัดการศึกษาที่โดยรวมแล้วไม่เป็นธรรมและมีคุณภาพต่ำมีผลต่อ คุณภาพแรงงาน ทำให้ประชาชนไทยยัง ไม่มีความรู้ความสามารถมากพอ เช่น ขาดทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเรียนรู้ การมีวินัยและความกระตือรือร้นในการทำ งาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 ข : ช-ญ)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และบทสรุปการรายงานผลด้านการจัดการศึกษา ของประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษา ของประเทศไทยก่อนข้างที่จะมีปัญหา ทั้งในระดับนานาชาติและภายในประเทศเอง ถึงแม้ว่า ประเทศไทยได้มีแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาในการจัดการศึกษาของรัฐมาตั้งแต่ช่วงก่อน ประการศัใช้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 จนถึงการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) ในปัจจุบัน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้ออกแบบการปฏิรูป การบริหารและจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในรูปของกฎหมาย แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา และหนังสือตำรา ต่างๆ แต่จากการประเมินติดตามผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนักวิจัย ปรากฏว่ายังไม่ค่อย เกิดผลในการปฏิบัติมากนัก ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และการพัฒนาให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัย องค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทาง การศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นั่นก็เพราะว่าผู้บริหารสถาน ศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การ

จัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 7) ภายใต้กรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ที่จัดทำขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ และเป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553 ก : 32) หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก็สามารถทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป เป็นผู้นำซึ่งมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กร (พระธรรมปิฎก. 2541 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ “ภาวะผู้นำ” ในการชี้นำและการจัดการเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรม (Shaffer. 2000 : 53) ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญและเป็นประเด็นที่กำลังอยู่ในกระแสของการศึกษาในปัจจุบันอย่างมาก ความคิดและความรู้เกี่ยวกับผู้นำ ได้มีการศึกษากันมามากและมานานพอสมควรแล้ว แนวคิดแรกๆ ที่ศึกษากันอยู่ คือ แนวคิดที่เน้นคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) แล้วก็มาถึงพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory) จนถึงผู้นำโดยสถานการณ์ (Situational theory) และล่าสุดก็มีการพูดถึง Transformational leader ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนผ่าน หรือผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leader) แต่ปัจจุบันความสนใจในเรื่องของผู้นำกำลังเคลื่อนตัวไปอีกกระแสหนึ่งแล้ว ซึ่งเป็นกระแสที่จะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหลังโลกาภิวัตน์ใหม่ ดังนั้นการมองภาวะผู้นำโดยใช้ทฤษฎีเดิมนั้นคงจะไม่พอ เราน่าจะมองประเด็นข้างหน้าในอนาคตเป็นหลัก (กล้า ทองขาว. 2552 : 15) ทั้งนี้ผู้นำต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิด (Quality of thinking) ของทุกคนที่รวมกันเป็นชุมชนของโรงเรียน ลดเล็กรับการแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลง แต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อให้คนเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานสร้างสรรค์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2549 : ออนไลน์) คิวเหตุนี้หลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นเพราะภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้น

ฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่ประกอบ ด้วยคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานและการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงาน ได้เจริญงอกงามซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาคุณภาพได้ (พิชาวีร์ เมฆขยาย. 2550 : 2) และลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบไม่บริการ คือ การเริ่มต้นจากความรู้สึกโดยแท้จริงที่ต้องการรับใช้ผู้อื่นก่อน จากนั้นจิตสำนึก (Conscious) จะบังคับจิตใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะนำผลลัพธ์ที่เกิดการรับใช้ก่อน คือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็น ได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใช้ ทำงานได้ดีขึ้น ทั้งสุขภาพกายและใจ (Healthier) เฉลียวฉลาดขึ้น (Wiser) เป็นอิสระมากขึ้น (Freer) นำตนเองได้มากขึ้น (More autonomous) และมีการรับใช้ผู้อื่นมากขึ้น (Greenleaf. 2002 ; อ้างอิงมาจาก สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. 2553 : 42-43)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำแบบไม่บริการนั้นจะให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานและจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้นำประเภทนี้จะมีศักยภาพที่จะสร้างบรรยากาศองค์กร (School climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และยังส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Herndon. 2007 ; Black. 2010 ; อ้างอิงมาจาก จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554 : 5) สอดคล้องกับ Daft (1999 : 375) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ คือ การมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในเรื่องที่ผู้อื่นต้องการคอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนา และเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้ คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Russell and Stone (2002 : 4) ที่ให้ทัศนะว่าภาวะผู้นำแบบไม่บริการสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารจะเหนี่ยวนำให้ผู้อื่นได้กลายเป็นผู้บริการด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ใช้

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านการสนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่ บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบ และ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้เป็น เครื่องมือในการวัดและประเมินความสำเร็จด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้น ฐาน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกอบรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายัง สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการด้วยและกำหนดเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของสถานศึกษาเพื่อเป็น หลักในการปฏิบัติในสถานศึกษาต่อไป

คำศัพท์สำคัญ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ / ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยควรมีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
แบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 28,852 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 395 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) มีรายละเอียดดังนี้ คือ

1) องค์ประกอบหลักด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านการมอบอำนาจและอิสระในการตัดสินใจ (2) องค์ประกอบย่อยด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ (3) องค์ประกอบย่อยด้านการให้ข้อมูลสารสนเทศ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริการ

(Service) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบต่องuestผู้รับบริการ (2) องค์ประกอบย่อยด้านการมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (3) องค์ประกอบย่อยด้านการให้ความสะดวกและเข้าถึงการบริการ (4) องค์ประกอบย่อยด้านการบริการที่เป็นรูปธรรมและสัมผัสได้ และ (5) องค์ประกอบย่อยด้านการมีความเข้าใจและ เอาใจใส่ผู้รับบริการ 3) องค์ประกอบหลักด้านการตระหนักรู้ (Awareness) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา (2) องค์ประกอบย่อยด้านความรู้ความเข้าใจ (3) องค์ประกอบย่อยด้านการมองการณ์ไกล และ (4) องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้ 4) องค์ประกอบหลักด้านความนอบน้อม (Humillity) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านการแสดงกิริยาท่าทางและวางที่สุภาพ (2) องค์ประกอบย่อยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (3) องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ (4) องค์ประกอบย่อยด้านการเห็นคุณค่าของผู้อื่น

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด และร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2554 ถึง เดือนธันวาคม 2554

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนมกราคม 2555 ถึง เดือนพฤษภาคม 2555

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่างเดือนมิถุนายน 2555 ถึง เดือนตุลาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบ หรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแต่เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

2. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานในการบริหารที่ปฏิบัติตนด้วยการให้บริการเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามโดยถือเอา
 ความต้องการของผู้อื่นเหนือผลประโยชน์ของตนเองคอยช่วยเหลือให้โอกาสผู้อื่นได้พัฒนา
 ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ บรรณานาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น
 และมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถวัดได้จาก
 องค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริการ
 การตระหนักรู้ และความนอบน้อม โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยที่เป็นตัวแปรแฝง มีนิยามศัพท์
 เฉพาะ ดังนี้

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถาน
 ศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดย
 การมอบอำนาจ หรือความรับผิดชอบ และอิสระในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้แต่ละ
 บุคคลได้แสดงศักยภาพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ
 ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ ทักษะ และ
 ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน

2.1.1 การมอบอำนาจและอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก
 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่บริหาร โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมด้วยการ
 แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยการมอบอำนาจและความ
 ไว้วางใจให้จัดการหรือทำการแทนในงานที่ถนัดที่มีความรู้ความสามารถให้รับผิดชอบ และ
 เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบนั้น ได้ด้วยตนเอง
 จนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานและขององค์กร

2.1.2 การเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้
 บุคลากรมีทักษะและความสามารถยิ่งขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่สูงขึ้น มีการพัฒนา
 วิชาชีพของตนเองตามความถนัด และตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยกระบวนการและวิธีการ
 เริ่มต้นที่เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

2.1.3 การให้ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยการให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้ ข้อเท็จจริงต่างๆกับบุคลากรเพื่อเป็นฐาน
ข้อมูลในการปฏิบัติงานตลอดจนการบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการติดต่อสื่อ
สารในองค์กรให้มีความทันสมัย ทันเวลา ทันเหตุการณ์ และประสานงานได้สะดวก รวดเร็ว

2.2 การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออก
ในลักษณะของการปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวก การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ ที่สามารถตอบ
สนองความต้องการความพึงพอใจของบุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ทั้งนี้ต้อง
เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.2.1 ความรับผิดชอบต่องานต่อผู้รับบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นหรือผู้ได้
บังคับบัญชา โดยการให้ความช่วยเหลือ การให้บริการ การให้ความสะดวกสบายในการดำเนิน
การต่างๆ ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและความกระตือรือร้น เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้รับ
ในสิ่งที่ต้องการ

2.2.2 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีคุณภาพ และความถูกต้องสม่ำเสมอ
ไม่มีข้อผิดพลาด ตลอดจนการให้บริการได้ตามสัญญา ตรงตามเวลาที่ระบุ

2.2.3 การให้ความสะดวกในการเข้าถึงการบริการ หมายถึง การบริหารจัดการ
องค์กรทั้งสภาพภายในและภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวก
สะดวกสำหรับผู้เข้ามาใช้บริการ และการให้บริการที่เป็นไปด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี บริการอย่าง
มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันเวลา

2.2.4 การบริการที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงหรือปรากฏให้เห็นในด้านของการอำนวยความสะดวก
ในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดอาคารสถานที่ การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร การจัดบรรยากาศภายใน
ในองค์กร รวมทั้งการมีมุกตลกภาพที่ดีของผู้ให้บริการ

2.2.5 การมีความเข้าใจและเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อื่น หรือผู้ใช้บริการด้วยการดูแลเอาใจใส่ เข้าใจและรู้ถึงความต้องการของผู้ใช้บริการ จนแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้ใช้บริการได้รับการตอบสนองแล้ว

2.3 การตระหนักรู้ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล มีความตื่นตัว รับรู้ตลอดเวลา เป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงและสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น พร้อมหาทางออก และแก้ไขสถานการณ์ได้

2.3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ความสามารถหรือความพยายามเพื่อขจัดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์หรือสิ่งคุกคามทั้งในตัวตนและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง และตัดสินใจเลือกใช้เพื่อขจัดสิ่งคุกคามหรือปัญหานั้นๆ

2.3.2 ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการเห็นสิ่งเร้าของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วเกิดการรับรู้จากการจำและการคิดประมวลข้อมูลจากประสบการณ์ เกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและบอกได้ว่าคืออะไร

2.3.3 การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีข้อมูลจากอดีตหรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการคาดการณ์อนาคต

2.3.4 การรับรู้ หมายถึง ความสามารถส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการใช้ประสาทสัมผัสของร่างกายแปลความหมายจากสิ่งเร้า โดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการแปลความหมายนั้น

2.4 ความนอบน้อม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการแสดงกิริยาท่าทางและวาจาที่สุภาพ ให้เกียรติเคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆจะเป็น ไปด้วยธรรมชาติและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

2.4.1 การแสดงกิริยาท่าทางและวาจาที่สุภาพ หมายถึง การแสดงออกทางด้านกิริยา

ท่าทางของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยความสุภาพอ่อนโยน แสดงความเคารพต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจ และรู้จักให้เกียรติกับทุกคน

2.4.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน จนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ยินดีรับฟังผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เพื่อพัฒนาและหาข้อยุติไม่ใช่ขัดแย้ง

2.4.4 การเห็นคุณค่าของผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเชื่อมั่น ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น และมุ่งมั่นที่จะเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงซ้อนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่พบว่ามีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติค่าความน่าจะเป็น (P-value) มากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust goodness of fit index = AGFI) มีระดับการยอมรับ คือ มีค่ามากกว่า .90 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation : RMSEA) ระดับการยอมรับ คือ น้อยกว่า .08

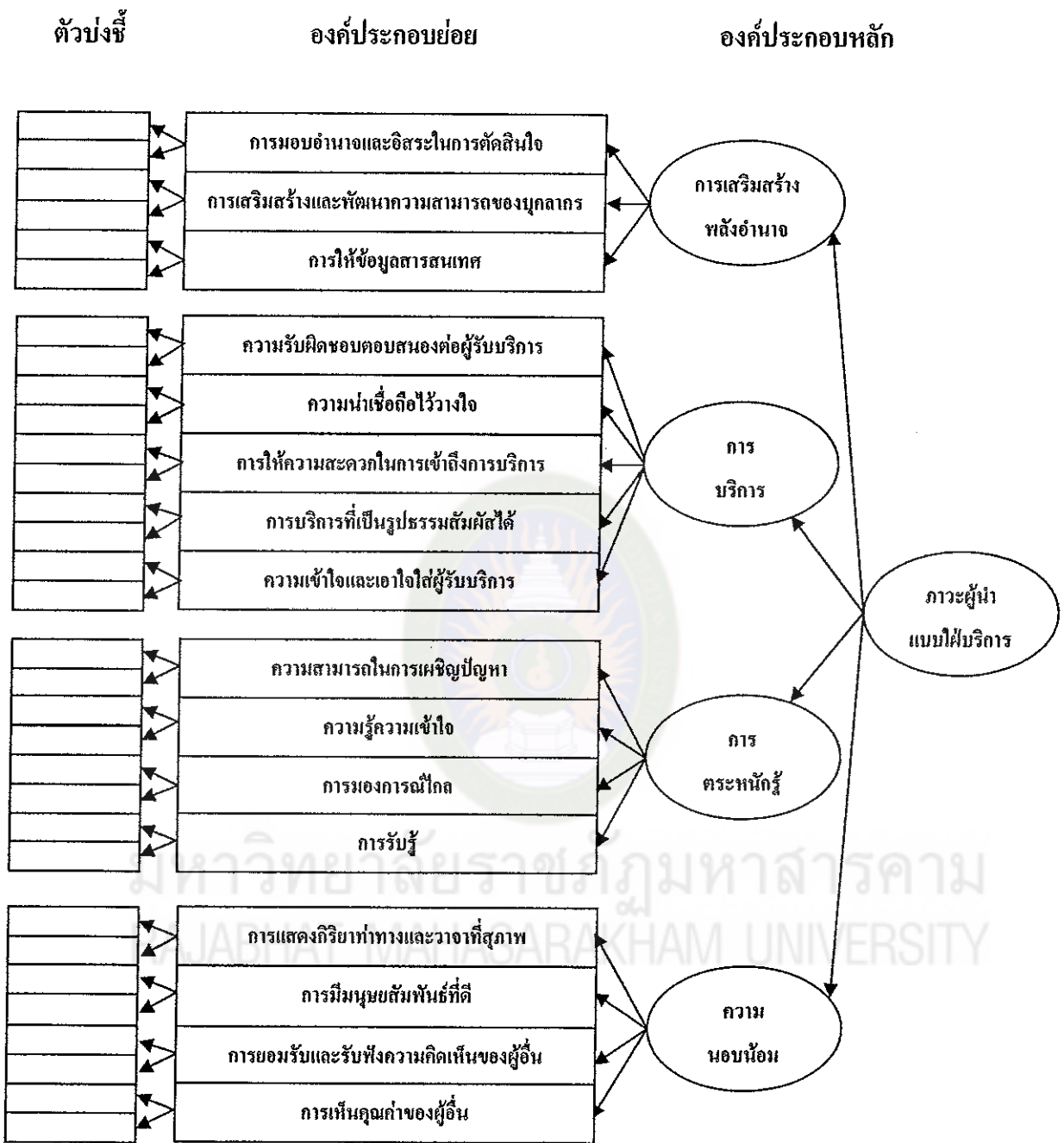
5. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง หรือจากประสบการณ์จริง จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยต้องเป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดและเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้ว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบย่อย ซึ่งสามารถสร้างเป็นโมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไป้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ และ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้น โดยได้รับการตรวจสอบอย่างถูกต้องและยืนยันด้วยกระบวนการทางการวิจัยที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัด และประเมินความสำเร็จด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการในภาพรวมเป็นสำคัญ

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย ซึ่งเป็น โมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ที่มีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้มีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการด้วย และกำหนดเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษาต่อไป