

วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัย วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษา อิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 16)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของ ผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญใน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็น คคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

6.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำ จะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความ เชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถ

จัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 17)

สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักรู้ เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์การ โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์การ มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

6.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญ

ของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 10)

ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 28) ได้สรุปความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมันว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหามีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

6.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม แต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person)

มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 18)

เบส (Bass. 1985 : 84-91) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม ทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์การ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษาสังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally Oriented Behavior)

1.2 การมอบหมายงาน (Delegation)

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized orientation)

ประกอบด้วย

2.1 ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion familiarity and contact)

2.2 การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (Fulfilling the Individual Subordinate's Design for Information)

2.3 ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to Difference Among Subordinates)

2.4 ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling)

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้

ความรู้ การเป็นที่เลื่อมใสเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นที่เลื่อมใส สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์การ โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์การ

มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการด้านความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี และเนื่องจากสภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรของไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม เป็นผลให้ประเทศไทยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 40 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาคควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบริหารยุคใหม่นั้นเอง

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะแสดงบทบาทและความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะการมีความรู้ ความเข้าใจและคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1991

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 2) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) สามารถนำเสนอรายละเอียดดังนี้ (สัมมา รัตนิตย์. 2553 : 93-95)

7.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

7.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Teamspirit) ให้มีชีวิตชีวมี่มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ

นี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

7.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมุติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

7.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดิของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่นบางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมดครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิตผู้นำจะมี

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Powering) เป็นผู้มีความคุณธรรม และการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร และหน่วยงานอื่นๆ และจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 2-3)

ในสภาพปัจจุบันนี้การศึกษาของประเทศไทย ได้พบกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจที่อยากทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมากว่ามีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเอง มีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความภาคภูมิใจต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งแนวคิดของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย แต่ผู้วิจัยจึงเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเดี่ยวเท่านั้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับการทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดหมายให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2549 : 6) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

วรรณชุกรีย์ เกิดมงคล (2551 : 23) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณชุกรีย์ เกิดมงคล (2551 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญเป็นอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะกำหนดหลักสูตรของสถานศึกษาและกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณภาพ และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะ

พิจารณาจากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทั้งทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะ ของงานนั้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ นั้น ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจการยอมรับนับถือจาก ชุมชน สังคม อันจะเป็นการสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมี พัฒนาการ มีการเรียนรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ขอบข่ายของงานบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่าย กว้างขวางในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยทั่วไปสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะ ด้านประถมศึกษาหรือด้านอื่น ๆ ในแต่ละระดับนั้นจะมีหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาที่ใช้ร่วม กันโดยทั่วไปหลักสูตรจัดโดยส่วนกลางดังนั้นขอบข่ายของงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การ วางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน และการจัดการวัดผลและประเมินผลรวมทั้งการติดตามผลขอบข่ายของงานวิชาการจะประกอบ ด้วยงานต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 1) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารงาน วิชาการในกฎกระทรวงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้

3.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น

3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

- 3.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 3.9 การนิเทศการศึกษา
- 3.10 การแนะแนว
- 3.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 3.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 3.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 3.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน
สถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 3.15 การจัดการระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 3.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 3.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิรพันธ์ บุญบันดาล (2546 : 70-71) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะ พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง

บุญโสม ดีเลิศ (2550 : 103-104) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีจำนวนเท่า ๆ กัน ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาล- ช่วงชั้นที่ 2 (ร้อยละ 50.3) และเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 45.3)

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มรับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่สอนในโรงเรียนต่างประเภทกันรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบในภาพรวมอย่างมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเป็นแบบอย่างและเน้นงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง 2) ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ดี เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งกาย วาจา และใจ โดยการจัดให้ได้รับการพัฒนาจิต ทกภาคเรียน อบรมให้ความรู้ใหม่ทุก ๆ เดือน ศึกษาดูงานทุกภาคเรียน และ 3) ผู้บริหารมีอุดมการณ์จะสร้างความศรัทธาและสร้างความเชื่อมั่นต่อลูกน้องได้

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารกระตุ้นผู้ทำงานให้แสดงศักยภาพในการทำงานดีเป็นส่วนใหญ่ แต่ควรให้การส่งเสริมด้านทักษะให้มาก และส่งเสริมทัศนศึกษาที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) ให้ความสำคัญกับพนักงานในหน้าที่มอบหมายตามความสามารถและมีประสิทธิภาพตามความต้องการของครูผู้สอน และ 3) ควรสร้างระบบกฎเกณฑ์ ถ้าทำงานที่ถูกต้อง ตรงไปตรงมา บริสุทธิ์ยุติธรรม ให้บุคลากรได้ปฏิบัติยกย่องชมเชยคนที่ปฏิบัติงานดี

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง ได้ทำงานเป็นทีมพร้อมให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะสม่ำเสมอ 2) ควรประสานงานให้มากและคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมและ 3) มีการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง สามารถทำงานและให้คำปรึกษาซึ่งและกันได้เป็นอย่างดี

4.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับงานทุกงาน กิจกรรมทุกกิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการและครูที่รับผิดชอบงานทุกคน พร้อมให้การสนับสนุนงานนั้น ๆ อย่างดี 2) ยืดความแตกต่างระหว่างบุคคลคนเรานั้นมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน การใช้บุคลากรจะต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคคลด้วย และ 3) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและรักษาสีห์ในการเลือกงานมีความเป็นกันเอง

สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 71-79) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
6. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอน ในทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม มีความรับรู้ สัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

ชาญชัย ไชยคำภา (2551 : 83-91) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สรุปผลดังนี้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหาร วิทยาลัยขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการ กระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประเมินของ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำแนกตามขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับดี ทุกด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครูและด้านผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนด้านผู้เรียน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม กับประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครูและด้านผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

พิรพรรณ ทองปั้น (2552 : 110-111) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (LLT) มีกับ การบริหารวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน (MMT) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความรู้แก่ชุมชน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร วิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการระบุวิสัยทัศน์ พบว่า มีความสัมพันธ์ใน ระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้าน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร วิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม พบว่า มี

ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการแนะแนวการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

7. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด คือ ด้านการแนะแนวการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างปานกลาง

ธวัชชัย ยวงคำ (2552 : 115-116) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การมีวิสัยทัศน์

การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความสามารถผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ส่วนคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์

เฉลา ระโหฐาน (2553 : 104-107) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.82$)

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี (2554 : 127-128) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความเชื่อว่างองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารและการเป็นนักฟังที่ดี และด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า มีการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการวัดประเมินผลและเปรียบเทียบผลการโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Spirit (1990 : 3986-A) ศึกษาพฤติกรรมของครูใหญ่ ในฐานะผู้บริหารทางด้านวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Felton (1995 : Unpaged) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประถมศึกษาและมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Russel & Roy (2001 : 76 - 84) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบการจัดการของความเป็นผู้นำเป้าหมายที่ได้รับจากลูกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบการจัดการของความเป็นผู้นำเป้าหมายที่ได้รับจากลูกจ้าง และสิ่งที่พบแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสัมพันธ์เจตนาและความต้องการของลูกจ้าง ผลที่ได้จะแสดงออกมา ในทางตรงข้ามคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่ามีผลต่อเจตนาที่ต่ำกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับการให้ผลตอบแทนที่อาจเป็นไปได้และจัดการในทางบวกที่สามารถกระทำได้ ในกรณีการให้ผลตอบแทนที่อาจเป็นไปได้นั้น ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางบวก

Johnson (2003 : 353-A) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้ตามและผู้นำในกลุ่มนักการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองแจ๊คสันรัฐมิสซิสซิปปี จุดมุ่งหมายของการศึกษาคั้งนี้คือ มุ่งสำรวจธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและผู้ตาม โดยครูและผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมเมืองแจ๊คสันรัฐมิสซิสซิปปี เป็นกลุ่มเป้าหมายการศึกษา คั้งนี้ พบว่า มีความแปรปรวนจำกัดในรูปแบบผู้ตามภายในรูปแบบผู้ตามที่กำหนดไว้ รูปแบบผู้ตามสอดคล้องกับรูปแบบผู้นำทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างในทักษะการจัดกิจกรรมของผู้ตามในเรื่องของเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน หรือแม้แต่ระยะเวลาที่ทำงานกับผู้นำ

Neal (2007 : Unpaged) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤติการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา รัฐอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาหาระหว่างเกิดวิกฤติการณ์และหลังวิกฤติการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

Kaplan (2007 : Unpaged) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา วิเคราะห์ภาวะผู้นำของกลุ่มโรงเรียนจิวิวิช มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ วิธีการวิจัยใช้การสัมภาษณ์ ดูเอกสารและการสังเกต และทำการวิเคราะห์ สืบจากครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารของกลุ่มจิวิวิช การเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจากการศึกษาและวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความคล้ายคลึงกันในการบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการบริหารจัดการในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถประเมินได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยตรง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะงานวิชาการ มีผลต่อบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY