

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการจัดการศึกษาการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แนวทางการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 11)

องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรการศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมาสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 35 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงโดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องมีประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตัวเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่และยังมีการประกาศใช้กฎกระทรวงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับ ดังกล่าว ซึ่งจากทั้งสอง

ส่วนได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการบริหารการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยมีผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสาระสำคัญตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด จึงมีการมุ่งเป้าไปที่ผู้นำ เพราะเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ (Leader) เป็นผู้มีผลต่อความอยู่รอดสวัสดิภาพสันติสุขของสังคม และประเทศชาติ โดยผู้นำมีบทบาทหน้าที่ในการนำกลุ่ม ให้ดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์การสังคมทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ในองค์การแบบเป็นทางการความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และการปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะมีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ (Leadership) สัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำ สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 2)

ที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยนับหมื่นเรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ ในทั่วโลก และยืนยันว่าทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ ในทุกองค์การ ในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์การที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป สำหรับในเอเชียมีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม ทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรหรือปัจจัยอื่นอีกมากมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมีเบอร์นและ เบสเป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545 : 99)

จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและพร้อมจะทำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ จากการศึกษาภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกิน

เป้าหมายที่กำหนดต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับสูงขึ้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี (Charisma) หรือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างสูงมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะต้องเชื่อถือศรัทธา ย่อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือการที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติงานโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Bass.1999 ; อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22-24) ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนบุคคล ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 15)

สภาพปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม พื้นที่ 7 อำเภอ คือ อำเภอนามน อำเภอหนองเรือ อำเภอน้ำหนาว อำเภอภูพาน อำเภอหนองน้ำคำ อำเภอเวียงเก่าและอำเภอภูเวียง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 285 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรครูรวมทั้งสิ้นจำนวน 3,451 คน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ภายในปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 เป็นสำนักงานต้นแบบในการบริหารจัดการของภูมิภาคที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริหารเหนือความคาดหมาย และได้กำหนดพันธกิจ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ส่งเสริมประชากรวัยเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีการทดสอบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้ร้อยละ 49.36 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (สมศ.) จากผลการประเมินดังกล่าวพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา บางแห่งยังไม่ขับเคลื่อนและประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 เป็นผู้ที่ไม่ผ่านการเป็นครูสายผู้สอนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยการสรรหาแล้วแต่งตั้งและจากการสอบคัดเลือกแล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจาก สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครู ปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จากสาขาวิชาเอกที่ไม่ใช่สาขาบริหารการศึกษามีประสบการณ์การบริหารงานใน โรงเรียนมีระยะเวลา น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป บริหารงานจนสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ เป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ทั้งที่ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แล้วและยังไม่ได้รับการประเมิน ดังนั้นภาวะ ผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อ การยอมรับ ความเชื่อถือความ ไว้วางใจ ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม ย่อมทำให้ ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความเลื่อมใสต่อผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย เพื่อให้สามารถพิจารณาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกันและนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ข้อมูลสารสนเทศ. 2556 : 6)

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดที่จะนำสู่ความสำเร็จ เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงอันเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา นำไปประกอบการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ความเป็น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใดและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมต่อการบริหารเป็นการสะท้อนภาพการบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ถึงภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองต่อไป ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เป็นคุณูแจสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าในยุคปฏิรูปการศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน
2. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,451 คน จำแนกเป็น

1.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	285 คน
2) ครูผู้สอน	จำนวน	3,166 คน
รวม	จำนวน	3,451 คน

1.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1) ขนาดเล็ก	จำนวน	796 คน	ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	146 คน	
ครูผู้สอน	จำนวน	650 คน	
2) ขนาดกลาง	จำนวน	1,187 คน	ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	95 คน	
ครูผู้สอน	จำนวน	1,092 คน	
3) ขนาดใหญ่	จำนวน	1,468 คน	ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	44 คน	
ครูผู้สอน	จำนวน	1,424 คน	
รวม	จำนวน	3,451 คน	

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43 - 46) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน จำแนกเป็น

1.2.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	30 คน
2) ครูผู้สอน	จำนวน	328 คน
รวม	จำนวน	358 คน

1.2.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1) ขนาดเล็ก	จำนวน	82	คน ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	15	คน
ครูผู้สอน	จำนวน	67	คน
2) ขนาดกลาง	จำนวน	123	คน ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	10	คน
ครูผู้สอน	จำนวน	113	คน
3) ขนาดใหญ่	จำนวน	153	คน ได้จาก
ผู้บริหาร	จำนวน	5	คน
ครูผู้สอน	จำนวน	148	คน
รวม	จำนวน	358	คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา

2.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 แนวคิดของ แบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : แบสส์และอโวลิโอ (Bass, 1999 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22-24) 4 ด้าน คือ

- 2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

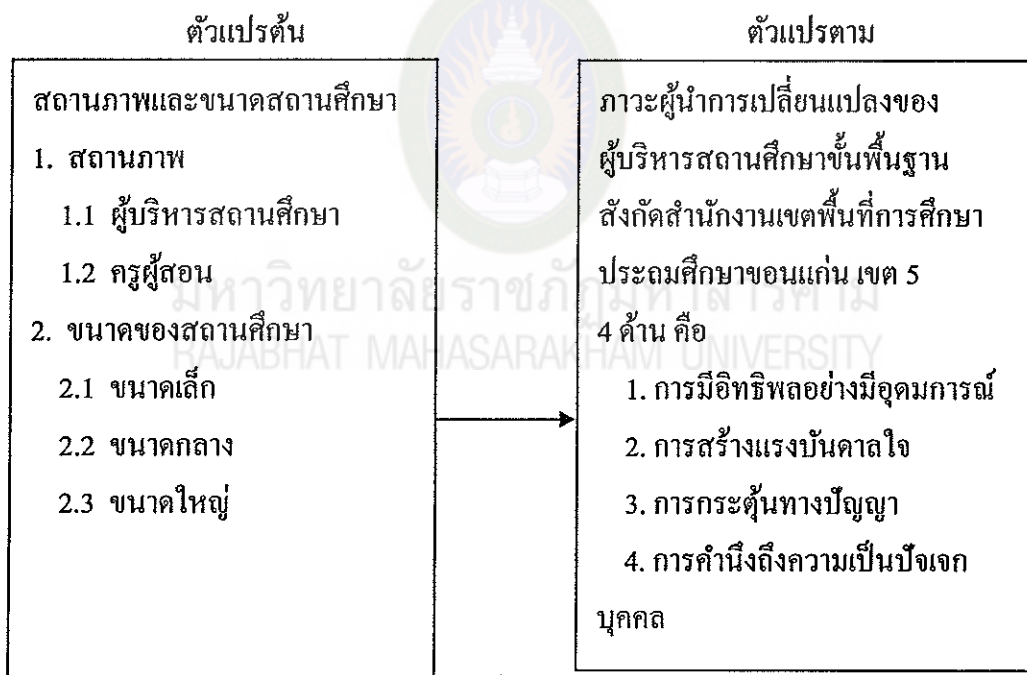
กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามกรอบแนวความคิดของ แบสส์และอโวลีโอ (Bass, 1999 ; อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล.

2543 : 22-24) 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือการใช้อำนาจในการจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลให้สูงขึ้น โดยการยกระดับแรงจูงใจของบุคลากร ให้เกิดความต้องการและความ พึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่และตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานเกิน ความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา ทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ เกิดความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นสิ่งที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และมีศีลธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ ว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการศึกษามาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน โดยผู้นำให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็น

รายบุคคล เป็นที่เล็งสอน และให้คำแนะนำส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ผู้นำ
กระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 146
โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 95 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 44 โรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งสถานศึกษาที่ใช้นักเรียนเป็นตัวกำหนด
โดยจำแนกออกเป็น 3 แบบได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนจำนวน 120 คนลงมา โรงเรียน
ขนาดกลางมีนักเรียนจำนวน 121-300 คน โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 135)

7. ผู้นำ หมายถึง หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มหรือองค์กรให้เป็นหัวหน้า
โดยวิธีเลือกตั้งหรือเลือกแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลหรือบทบาทเหนือ
บุคคลอื่นในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกในกลุ่มประพฤติปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 หมายถึง เป็นหน่วยงาน
ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการ
ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบใน การ
บริหารจัดการการศึกษาของพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาดังอยู่ คือ เขตการศึกษาที่ 5 อำเภอชุม
แพ จังหวัดขอนแก่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและ
ปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการเลื่อมใสศรัทธา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. ได้ข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ใช้เป็นแนวทางใน การคัดเลือกผู้บริหาร การพัฒนาผู้บริหารและการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY