

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การพัฒนาสังคมอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันในหลายด้าน ทั้งการพัฒนาสภาพทางร่างกาย ทางจิตใจ และความรู้สึกของมนุษย์ ในการดำเนินกิจการงานใดจะสำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้ว่าทรัพยากรอื่นจะดีเพียงไรทรัพยากรเหล่านั้น จะไร้ค่าไม่สามารถสร้างประโยชน์หากว่าทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพเมื่อเป็นเช่นนี้อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนามนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมด การพัฒนามนุษย์เป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์มีความรู้สึก ทั้งนี้การจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ รวมถึงการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้รู้จักตนเองรู้จักชีวิต และเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาที่ดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความสมดุลกลมกลืนกับการพัฒนามนุษย์ในทุกด้าน ได้เป็นอย่างดี จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมโดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือ และแข่งขันกับประชาคมโลกได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูป การศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษา และตอบสนองความต้องการของชุมชนให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 19)

การปฏิรูปการศึกษานั้น มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ มีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่จะนำองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การสอน และเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือ ต้องอาศัยหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทางอันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553 : 38)

การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพนั้นมักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง. 2554 : 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กร เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการ โน้มน้าวและกระตุ้นให้ สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551 : 120) ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ผู้นำจึงควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จาก ความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้ประสงค์

ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้ นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กร นั้นเอง (สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 230)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากองค์กรใด มีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีศิลปะ และความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติตามได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการนำคน ไปสู่เป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง ผู้นำต้องมีความเป็น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมเผชิญ ปัญหาที่มีความสามารถในการสร้างกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถ ในการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญมาก เพราะภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือ ของบุคคล ในกลุ่มเพื่อนำกลุ่ม ไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ การที่จะช่วยให้สถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพและมีมาตรฐานคงปฏิเสธไม่ได้ว่าส่วนหนึ่งนั้นต้องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นตัวหลักในการดำเนินการเพื่อสร้างคุณภาพของการศึกษาในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นที่บ่มเพาะ และจัดการศึกษาให้แก่คนในชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทั้งผู้นำทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ภาวะผู้นำจึงส่งผล ต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมาก ผู้บริหารที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำก็สามารถ นำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สุวิมล โดปิ่นใจ, 2556 : 2)

ผู้นำคนหนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมได้ทั้งที่เป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงต่อกัน แบบต่อเนื่องแทนที่จะแยกออกจากกันเป็นอิสระ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีคุณลักษณะ ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ ให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่น ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมาย

ในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณลักษณะอื่นของผู้นำเองมากกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการใช้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทน เป็นการแลกเปลี่ยนขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้น ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดี ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็น ไปตามหน้าที่ทางการบริหาร เช่น การวางแผนจัดองค์กร การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงไม่เน้น ความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงมีความเป็นผู้บริหารจัดการมากกว่าพฤติกรรม ด้านความหมายของการเป็นผู้นำ เพราะแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการมากกว่าการนำ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้ ทำให้ความคาดหวังในงานมีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมกับยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความมั่นใจตนเอง นอกจากนี้การช่วยตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานของผู้ตามจะทำให้ผลงาน และขวัญกำลังใจของผู้ตามสูงขึ้น ด้วยความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ ขึ้นอยู่กับความเชื่อว่าคุณนำที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องวัดจากควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิภาพ แล้วผู้นำต้องแสดงพฤติกรรม ทั้งการบริหารจัดการควบคู่ไปกับการนำนั่นก็คือจำเป็นต้องมีทั้ง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พร้อมกับความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงสถานการณ์นั้น ๆ เป็นสำคัญ (Bass. 1985 : 56)

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีบทบาทสำคัญ ในการบริหาร และมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยน่านโยบาย กฎระเบียบ เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน บทบาทการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา สนองต่อพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาแนวทางการบริหารการศึกษา จังหวัดสระแก้ว มี โรงเรียนทั้งหมด 276 โรงเรียน ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ไปสู่เป้าหมายให้ผู้เรียนเป็น คนดี คนเก่ง มีสุข และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา พ.ศ. 2560 - 2564 โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั้งในเมืองและชนบท บนพื้นฐานที่ว่า ประชาชนที่เข้มแข็งและมีความรู้ คือทุนที่มีพลังในการต่อสู้กับความยากจน โดยจัดการศึกษา ที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมือง และชนบทแนวทางการดำเนินงานยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา 2) เสริมสร้างสิทธิและโอกาสทางการศึกษา 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 6 กลยุทธ์ คือ 1) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างอัตลักษณ์ความเป็น ไทยให้ผู้เรียนมีสมดุลงานทั้งทักษะวิชาการทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต 2) การพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร 3) แก้ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ และพัฒนากระบวนการ คิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ และการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ 5) ส่งเสริมการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ 6) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และบูรณาการโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน พบว่า มีผลงานการดำเนินงานโดยรวมระดับน่าพึงพอใจ หลายด้าน ยกเว้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ซึ่งยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกระดับชั้น เพื่อให้การพัฒนาด้านผู้เรียนเป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. 2561 : 42)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผน พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,735 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 เขตพื้นที่การศึกษา จำแนกเป็น

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วย

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

- 1) ความมีบารมี
- 2) การคล้อย
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2.2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

- 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม
- 2) การบริหารแบบวางเฉย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการจัดการ หรือการทำงานเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติสูงกว่า ความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเพื่อนำประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนประกอบด้วย

1. ความมีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นบทบาทของผู้นำในการจัดการ มีวิสัยทัศน์ชัดเจนวางแผนการทำงานเป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ยินดีที่จะทุ่มเท อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถจัดระเบียบสร้างความมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กร

2. การคลอใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการใช้คำพูดสื่อสาร แสดงให้ผู้ตามเห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เข้าใจตระหนักและเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบผลสำเร็จ ผู้นำให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาการหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พิจารณาถึงวิธีการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบเก่า เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้าน การคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถจูงใจให้ผู้ตามเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดเมื่อแนวคิดนั้นแตกต่างจากผู้นำ

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำแสดงต่อผู้ตาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ คอยช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดี เพื่อผลตอบแทนที่ตัวเองมุ่งหวัง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงมุ่งใช้การสร้างแรงจูงใจภายนอกแก่ผู้ตาม โดยการให้รางวัลเป็นรางวัลทางวัตถุ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพราะผู้ตามรับรู้ ว่า หากทำตามที่ผู้นำ หรือองค์การต้องการหรือกำหนดเป้าหมายแล้วจะ ได้รับผลประโยชน์ที่น่าพึงพอใจเป็นสิ่งตอบแทน

1. การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้จูงใจให้ผู้ตาม ใช้ความสามารถหรือความพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามยอมรับบทบาทต่อไป ผู้นำเป็นผู้ประเมินความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนตอบแทนผลประโยชน์ตามเงื่อนไขที่ตกลงกันได้ ผู้นำจะส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะต้องให้รางวัลตามสัญญาหรือตามที่ตกลงกัน

2. การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่บริหารงานแบบปล่อยตามสภาพเดิมที่เคยปฏิบัติกันมาเมื่อวิธีการเดิมยังสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการใดที่เคยทำ

แล้วได้ผลก็ไม่มีเปลี่ยนแปลง การทำงานปล่อยให้ไปตามสภาพเดิมผู้นำไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะเข้าไปแทรกแซงต่อเมื่อมีการผิดพลาดหรือการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรง มักจะเป็นทางลบคือ ตำหนิ ลงโทษการบริหารแบบวางเฉยมีแนวโน้มจะไม่มีประสิทธิภาพ แต่มีความจำเป็นตามสถานการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

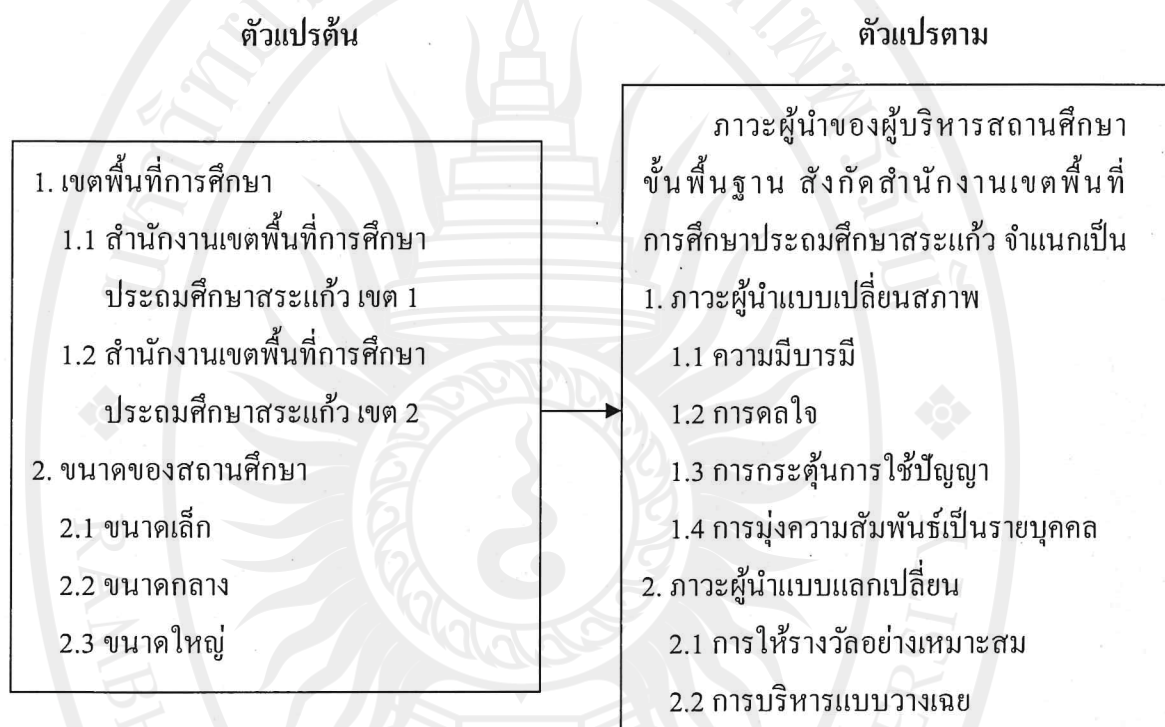
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ บาส (Bass, 1985 : 54) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี