

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในเชิงของความยั่งยืน เรายังขาดภาวะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไข บางเรื่องก็อยู่ในขั้นวิกฤต อันมีเหตุทั้งที่เกิดจากสภาพภายในสังคมเราเอง และจากการคล้อยตามกระแสโลกาภิวัตน์ของโลก ทั้งนี้ประเด็นปัญหาใหญ่ๆ ที่ควรมีการทบทวน เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ร่วมกัน ผลจากวิกฤตเศรษฐกิจทำให้อัตราการว่างงานสูงขึ้น มีปัญหาทางสังคมอื่นๆ ตามมา เช่น ความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม ครอบครัวแตกแยก เป็นต้น ระเบียบใหม่ของโลกทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติที่มาพร้อมกับ โลกาภิวัตน์ ได้สร้างความรุนแรงในการแข่งขันขึ้น มีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัว รู้เท่าทันไม่ให้ตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรมอย่างรุนแรง นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคมมากยิ่งขึ้น คุณภาพการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพในด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน สถาบันทางสังคม สังคมตกอยู่ในกระแสบริโภคนิยม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม คนส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการถ่วงถ่วงการตัดสินใจ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ศิลปะไทยที่ทรงคุณค่าถูกละเลย สถาบันศาสนาซึ่งเคยเป็นพลังสำคัญ และเป็นแหล่งเรียนรู้ฝึกอบรมของกุลบุตรกุลธิดาของศาสนิกชน ได้รับการยอมรับในฐานะที่พึ่งทางใจน้อยลง การดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าการเน้นด้านหลักธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1)

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลาง

การพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทย จึงให้ความสำคัญลำดับสูง กับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้าย ที่จะได้รับผลประโยชน์ และ ผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อ ไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะ ความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์ อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและ “คุณธรรม” ทำให้รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิต อย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็น “ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” ให้คน พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2550, หน้า 47)

การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดย พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549 ได้ให้ความสำคัญของนโยบายทางด้านสังคมในการพัฒนาสังคมโดยองค์รวม เน้นไปที่การส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ความสมานฉันท์ของคนไทยในชาติ ที่จักปฏิรูปสังคม ให้อยู่เย็นเป็นสุข ปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาสุขภาพของประชาชนให้ ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคมและปัญญา ที่มีกีฬาเป็นพื้นฐานการออกกำลังกาย สร้างความ เข้มแข็งของทุกชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม ให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนา สังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีสันติสุขอย่างยั่งยืน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ ยุติธรรมและพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่รัฐบาล มุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมเข้มแข็งที่คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของ คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ศ.ดร. วิจิตร ศรีสอาน ได้นำนโยบายด้านสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษามีการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะ ขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคน โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐาน ของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และ สถาบันการศึกษา การจัดการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนเพื่อให้เกิดการศึกษาสร้างคนและสร้าง ความรู้ผู้ส่งเสริมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3)

จากสภาพสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของรัฐ จะเห็นได้ว่า องค์กรหรือสถานศึกษาจะอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา อย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีอาชีพ มีความเป็นผู้นำ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน มีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กร หรือสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะขาดเสียมิได้ ก็คือ ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่ ซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร ฉะนั้นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในยุคปัจจุบัน จะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีอาชีพ ตลอดจนมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ความสำเร็จของ โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล เป็นหลัก หากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะความเป็น ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึง เปรียบเสมือนหัวใจของสถานศึกษา ที่มีชีวิตทำหน้าที่เพียงแต่บริหาร โรงเรียนไปตามระเบียบของ ราชการเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่แท้จริง ในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ย่อมสามารถทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จ ได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถ จึงต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และผู้นำควบคู่กันไป (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534, หน้า 175)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้การประเมินคุณภาพโรงเรียน ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงาน ให้กำลังใจ ติดตามถาม ข่าวกวรา ทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงาน ให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 61)

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงาน แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยบทบาทและหน้าที่แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหาร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ คือ สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานสำเร็จด้วยตัวของตัวเอง โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและได้รับประโยชน์สูงสุด สิ่งหนึ่งที่จะชี้ถึงความแตกต่างของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ กับผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำก็คือ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตของหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้น จะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างบารมีโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องปฏิบัติตาม ให้บรรลุเป้าหมายโดยความเต็มใจและสุดความสามารถ (อนุกุล เชียงพุกทวารวดี, 2535, หน้า 9)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่บอกได้ว่า การบริหารงานต่างๆของโรงเรียน มีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยต่างๆ หลายด้านประกอบกัน แต่วิธีการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ ดังที่ อนุกุล เชียงพุกทวารวดี (2535, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถใช้ภาวะผู้นำสูง ย่อมมุ่งใจผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำนองเดียวกันกับผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ จะเกิดภาวะผู้นำแทรกซ้อนในองค์การผู้บริหารคนนั้น จะมีแต่ความยุ่งยากในการบริหารงานและล้มเหลวในที่สุด ดังนั้น ในฐานะนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างศรัทธาบารมี โน้มน้าวให้ลูกน้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยเต็มใจและสุด ความสามารถ

จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมคือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่ทิศทางที่ดี และความสามารถดังกล่าวนี้ จะต้องอาศัยผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ มั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้

จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (วิสิทธิ์ โรจน์พจนรัตน์, 2542, หน้า 17-18) ที่ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่น โดยให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ได้จัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ต่อผลสำเร็จของการปฏิรูป

การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น ได้ทั้งหัวหน้างานและผู้นำขององค์กร ในขณะเดียวกัน สามารถช่วยให้ พันธกิจของการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารจะได้นำ ภาวะผู้นำไปใช้เพื่อชักนำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา หันมาให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจต่อภารกิจการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผล จนก่อให้เกิดผลดี ทั้ง ต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

จันทราณี สงวนนาม (2546, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติ ที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิด ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงาน จากลักษณะที่แต่เดิมทำงานในเชิงรับ ให้กลายเป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ต้องมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมา ช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความ ร่วมมือในการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำในรูปแบบที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป เท่าที่ ปรากฏยังไม่พบว่าได้มีการศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p.19; อ้างถึงใน สุวิทย์ เมืองศิริ, 2548, หน้า 35) ซึ่งมี 4 ด้าน 1) การสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 3) การ กระตุ้นเขาวินปัญญา (Intellectual stimulation) และ 4) การคำนึงถึง เอกัตบุคคล (Individualized consideration) โดยจำแนกตาม 1) ตำแหน่ง 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ขนาดโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา และนำไป ประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การ บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษามีประโยชน์ ดังนี้

1.3.1 ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่จะนำไปพิจารณา ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร

1.3.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกสรรหา และพัฒนาบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p.19) จำนวน 4 ด้าน คือ

- 1) การสร้างบารมี
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา
- 4) การคำนึงถึงเอกัตบุคคล

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกได้ดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 85 คน

(2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 1,108 คน
รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,193 คน

2) **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารและครู ที่คัดเลือกจากกลุ่มประชากร โดยมีวิธีการ
ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้บริหารใช้เทคนิคกลุ่มแบบเจาะจงทั้งหมด (Purposive Sampling) ได้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน

ขั้นที่ 2 ครู ดำเนินการดังนี้

(1) ครู ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้
ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยแยกตามขนาดโรงเรียนได้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ
ขนาดใหญ่ เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน

(2) นำกลุ่มตัวอย่างมาสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับ
ฉลาก รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 370 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) **ตัวแปรต้น** ได้แก่

(1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น

ก. ผู้บริหาร

ข. ครู

(2) ประสบการณ์ในการทำงาน

ก. ต่ำกว่า 10 ปี

ข. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

(3) ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

ก. ขนาดเล็ก

ข. ขนาดกลาง

ค. ขนาดใหญ่

2) **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน

(1) การสร้างบารมี

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ

(3) การกระตุ้นเยาวชนปัญญา

(4) การคำนึงถึงเอกัตบุคคล

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีความสนใจที่ทำการวิจัย จากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร และครู ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อจะได้ทราบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา และนำมาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัยได้ศึกษาและยึดกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของแบบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio , 1990, p.19) มี 4 ด้านคือ

- 1) การสร้างบารมี (Charisma or Idealized Influence)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 4) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration)

ผังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน

1.6.2 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน

1.6.3 ผู้บริหารและครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน แตกต่างกัน

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเฉพาะผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เท่านั้น

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงต่อบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีตัวบ่งชี้ 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

1) การสร้างบารมี หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดี ที่บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหาร ที่แสดงออก เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตาม

ภารกิจ ที่ช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ การชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์ และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3) การกระตุ้นเขavnปัญญา หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อเป็น กระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้าง ความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

4) การคำนึงถึงเอกัตบุคคล หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออก เป็น กระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความ ต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัว ของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้

1.8.2 ตำแหน่ง หมายถึง บทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1
- 2) ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1

1.8.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาตั้งแต่ เริ่มบรรจุ ถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

1.8.4 ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่เป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตาม เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538,หน้า 28) จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 1) ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

1.8.5 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 85 โรงเรียน (ดูรายชื่อในภาคผนวก.ข)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี