

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกาภิวัตน์เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต กระแสโลกาภิวัตน์ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของประชาชน ในแต่ละประเทศทั่วภูมิภาคของโลก ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องใช้ร่วมกัน การเกิดเทคโนโลยีใหม่ล้ำสมัย ผู้นำประเทศ จะแสดงบทบาทในเวทีโลกมากขึ้น มีการต่อสู้แข่งขันแย่งชิงผลประโยชน์ทางธุรกิจ วัฒนธรรม สังคมใหม่ถูกสร้างเป็นวัฒนธรรมโลก สร้างความอ่อนแอให้วัฒนธรรมเดิม ผู้นำยุคใหม่ต้องสนใจ มุมมองใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง(พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร, 2553, หน้า 11)

บุคคลที่ขาดข้อมูล ด้อยข้อมูลและขาดปัญญาในการเชื่อมโยงความรู้ มักเกิดความ สับสนและหลงผิดในข้อมูล เกิดความเข้าใจผิด ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างขาดสติและรู้ ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปัญหาสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้นักวิชาการประเมินค่าว่า ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ อาจทำให้เปลี่ยนรูปแบบของภัยคุกคาม โลก เป็นสงครามความเชื่อและวัฒนธรรม ซึ่งปรากฏการณ์นี้ได้เกิดขึ้นในสังคมไทยและส่งผล กระทบต่อความมั่นคงในประเทศได้ หากไม่มีมาตรการแก้ไขที่ถูกต้องและทันกาล สาเหตุของ ปัญหาต่างๆ ของประเทศ เกิดจากการที่สถานการณ์โลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การ แก้ปัญหาต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว ด้วยการให้ประชาชนมีความรู้ มีความสามารถ มีวินัย ในการสร้างชาติ ทั้งระดับผู้นำและประชาชนทั่วไป (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2552, หน้า 23)

ผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการ ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิทยอดุม, 2550, หน้า 1) ผู้นำ เป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารก็เป็น ผู้รักษาความมั่นคงขององค์กร ผู้นำจะปฏิบัติตนดั่งตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยแสดง พฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กันคือลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและ ลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุก ประการ (ยงยุทธ เกษมสาคร, 2551, หน้า 52)

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 80) กล่าวถึงบารมีในตัวบุคคลที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำตามแนวคิดของเกียมแมทเทียว (Giammatteo) คือ 1) บารมีในตัวผู้นำเองเป็นคุณลักษณะประจำตัวของผู้นำเช่นพฤติกรรมส่วนตัวที่แสดงออกมา 2) บารมีในตัวผู้ตามได้แก่บทบาทของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกและ 3) บารมีจากสภาพแวดล้อมเช่น นโยบาย แนวคิด เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำ วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณสมบัติผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีสาระสำคัญ 4 อย่าง (Four-Factor Theory) ดังนี้ 1) การสนับสนุนช่วยเหลือ (support) 2) การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่อยู่ได้บังคับบัญชา (interaction) 3) การจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทุกคน พยายามกระทำ (goal emphasis) และ 4) การทำให้กลุ่มบุคคลในองค์กร ทำงานโดยใช้วิธีบริหารที่มีประสิทธิภาพ (work facilitation)

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษา มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า ความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการต่างๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2559, หน้า 21) องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 1) ผู้นำต้องเป็นผู้มีบารมีเหนือเพื่อนร่วมงาน ผู้ตามและประชาชนในชุมชน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความเคารพยำเกรง ศรัทธาเลื่อมใสในบุคลิกภาพ ความคิด ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างจริงจังทั้งต่อหน้าและลับหลัง (นัฐนรี ศรีทอง, 2552, หน้า 34) สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 180) ที่กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง เป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีบารมีและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

รุ่ง แก้วแดง (2545, คำนำ) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารการศึกษาที่ดีที่จะได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปจะต้องมีลักษณะ เป็นผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ หุ่มเทให้กับงาน พัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคคลได้รับการพัฒนา และมีขวัญกำลังใจในการทำงานและความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวของตนเองเป็นเครื่องมือและสามารถจะสร้างบารมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตนเองได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 3) สอดคล้องกับหงษ์ วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 56) ที่กล่าวว่า กุญแจดอกสำคัญของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร คือ คุณสมบัติของตัวผู้นำเอง

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2557 ได้ศึกษาผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านวิชาการน้อยกว่างานอื่น ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างสูงยิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556, หน้า 18) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เกรงใจคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชา นับเป็นข้อผิดพลาดมีผลทำลายล้างเสถียรภาพความเป็นผู้นำ (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2550, หน้า 28) ทักษะคติหรือพฤติกรรมที่มาจากความไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติ หรือสนับสนุนความต้องการของผู้นำเป็นการต่อต้านภายในองค์กรส่วนลึกของการต่อต้านเมื่อบุคคลในองค์กรขาดข้อมูลที่ชัดเจน ไม่มีการวางแผนจากผู้นำ ขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ (Klein, 1996, pp.117-124)

การใช้บารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาหลากหลายซึ่งการตีอนันต์นาวิ (2552, หน้า 321-323) กล่าวถึงไว้ได้แก่ ด้านวิชาการ ผลการทดสอบระดับประเทศของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงวิชาเอก การมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติ ครูบางคนไม่ทำตามและจากรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 1 ปี พ.ศ.2556 มีข้อร้องเรียน 22 เรื่อง เป็นข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุดรองลงไปเป็นการบริหารงาน ด้านงบประมาณ การบริหารทั่วไป และสำหรับด้านวิชาการน้อยที่สุด(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1, 2556, หน้า 4) และจากสรุปการทำผิดวินัยของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด สพป สบ.2ปี 2556 ตามมาตรา 111 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 พบ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจำนวน 6 ราย ละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำนวน 20 ราย ปลอมลายมือชื่อผู้อื่นไปหาประโยชน์อันสมควรได้ จำนวน 2 ราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2, 2556, หน้า 53)

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น เป็นผลสะท้อนมาจากการใช้บารมีความเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และการใช้บารมีความเป็นผู้นำ เป็นศิลปะอันจำเป็นของผู้บริหารในการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างบารมีความเป็นผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่เราเรียนรู้และปรับปรุงได้ (ปราณี มหะตักตานุกาพ, 2546, หน้า 1) สอดคล้องกับเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2001, pp.99-115) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จต้องมีบารมีความเป็นผู้นำ 5 ด้านคือด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการศึกษา ด้านสัญลักษณ์ และด้านวัฒนธรรม โดยบารมีความเป็นผู้นำด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการศึกษา เป็นบารมีพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะทำให้สถานศึกษา สามารถ

จัดการเรียนการสอนได้ ส่วนบารมีความเป็นผู้นำด้านสัญลักษณ์และด้านวัฒนธรรมเป็นบารมี ที่ช่วยทำให้สถานศึกษา ยกย่องความรับผิดชอบต่องานและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2001, pp.99-115) ประกอบด้วยบารมีความเป็นผู้นำ 5 ด้าน

ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้มีบารมีความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาบารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
2. ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีบารมีความเป็นผู้นำและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีปีการศึกษา 2557 โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 147 คน ครูจำนวน 1,105 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2557, หน้า 4) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 149 คน ครูจำนวน 1,226 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2557, หน้า 13) รวมประชากร 2,627 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุรวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) ได้กลุ่มตัวอย่าง 348 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ครู
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 15 ปี
- 2) 15-30 ปี
- 3) มากกว่า 30 ปี

2.1.5 วิทย์ฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.6 ขนาดสถานศึกษา

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

2.1.7 สำนักงานเขตพื้นที่

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

บารมีความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2001, pp.00-115) มี 5 ด้านคือ

- 2.2.1 ด้านเทคนิค
- 2.2.2 ด้านมนุษย
- 2.2.3 ด้านการศึกษา
- 2.2.4 ด้านสัญลักษณ์
- 2.2.5 ด้านวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายและขอบเขตของคำที่ใช้ดังนี้

1. การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายจากพฤติกรรมการใช้บารมีความเป็นผู้นำในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. บารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่น ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในรูปของความสามารถพิเศษ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่น กระทำหรือไม่กระทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ

3. ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่บุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่น ให้การยอมรับ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน ประสานงานร่วมกับสมาชิกและรับผิดชอบต่อการอยู่รอดหรือการพัฒนาของสถานศึกษา โดยใช้บารมีทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม

4. บารมีความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาในรูปของความสามารถพิเศษในการใช้ความเป็นผู้นำ ผลักดันให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ 5 ด้านคือด้านเทคนิค ด้านมนุษย ด้านการศึกษา ด้านสัญลักษณ์และด้านวัฒนธรรม

4.1 บารมีความเป็นผู้นำด้านเทคนิค (technical Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาในรูปของความสามารถในการใช้กลยุทธ์หรือแผนการบริหารงานที่เป็นระบบได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ 2) การใช้แผนกลยุทธ์บริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) การใช้แผนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา 4) การใช้แผนบริหารการเงินและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ 5) การจัดระบบสารสนเทศอย่างมีระบบ 6) การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 7) การใช้ระเบียบประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ 8) การจัดองค์กรให้คล่องตัวในการดำเนินการอย่างมีรูปแบบ

9) การจัดระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างมีแบบแผน และ 10) การควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน

4.2 บารมีความเป็นผู้นำด้านมนุษย (human Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงออกมาในรูปของความสามารถในการใช้ จัดสรรหาและดูแลบุคลากร ได้แก่ 1) การแบ่งงานบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่ 2) การเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรอยู่เสมอ 3) ความโปร่งใสในการทำงานและการให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5) การสนับสนุนและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การให้ขวัญกำลังใจและสวัสดิการผู้ใต้บังคับบัญชา 7) การดำเนินการยึดหลักประนีประนอมและการประสานงาน 8) การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น 9) การใส่ใจต่อความต้องการและความรู้สึกของบุคลากรและ 10) การมีค่านิยมในสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

4.3 บารมีความเป็นผู้นำด้านการศึกษา (educational Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาในรูปของความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อเกิดความเจริญแก่ตนเอง บุคลากร สถานศึกษาและสังคม ได้แก่ 1) การบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ๆ 2) การใช้ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินการ 3) การดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การพัฒนาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา 5) การพัฒนาตนเอง ผีภอกรม ศึกษาดูงาน 6) การดำเนินการให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 8) การดำเนินการในการวัดและประเมินผลการเรียน 9) การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครู และ 10) การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการดำเนินการ

4.4 บารมีความเป็นผู้นำด้านสัญลักษณ์ (symbolic Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาในรูปของความสามารถในการส่งเสริม สร้างศรัทธาแก่บุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานในการสร้างภาพและเป้าหมายการทำงานของสถานศึกษา 2) การมองการณ์ไกลเพื่อสร้างโอกาสและสู่ทางใหม่ 3) การเป็นผู้นำในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของครู ผู้ปกครองและชุมชน 4) การสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาและสังคม 5) การสร้างบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีและมีคุณค่าของสถานศึกษา 6) การอธิบายให้คนอื่นเข้าใจได้ชัดเจนตามวัตถุประสงค์ 7) การเป็นประธานพิธีการต่างๆ ของสถานศึกษาร่วมงานพิธีสำคัญต่างๆ ของชุมชน 8) การใช้ปฏิภาณไหวพริบดีสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี 9) การใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์สูงและ 10) การเป็นเสมือนแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้อื่น

4.5 บารมีความเป็นผู้นำด้านวัฒนธรรม (cultural Leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกมาในรูปของความสามารถในการสร้างเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายการดำเนินการร่วมกับบุคลากร

2) การดำเนินการมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ 3) การดำเนินการมุ่งความสำคัญที่บุคคล 4) การดำเนินการมุ่งความสำคัญที่กลุ่ม 5) การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอกเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 6) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินการ 7) การปลูกฝังความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาให้แก่บุคลากร 8) การสร้างทัศนคติให้ความไว้วางใจต่อบุคลากรในการดำเนินการ 9) การสร้างบรรทัดฐานการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ 10) การนำเสนอแนวคิดนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ประชากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2

8. สถานศึกษาหมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และเขต 2 แบ่งสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ

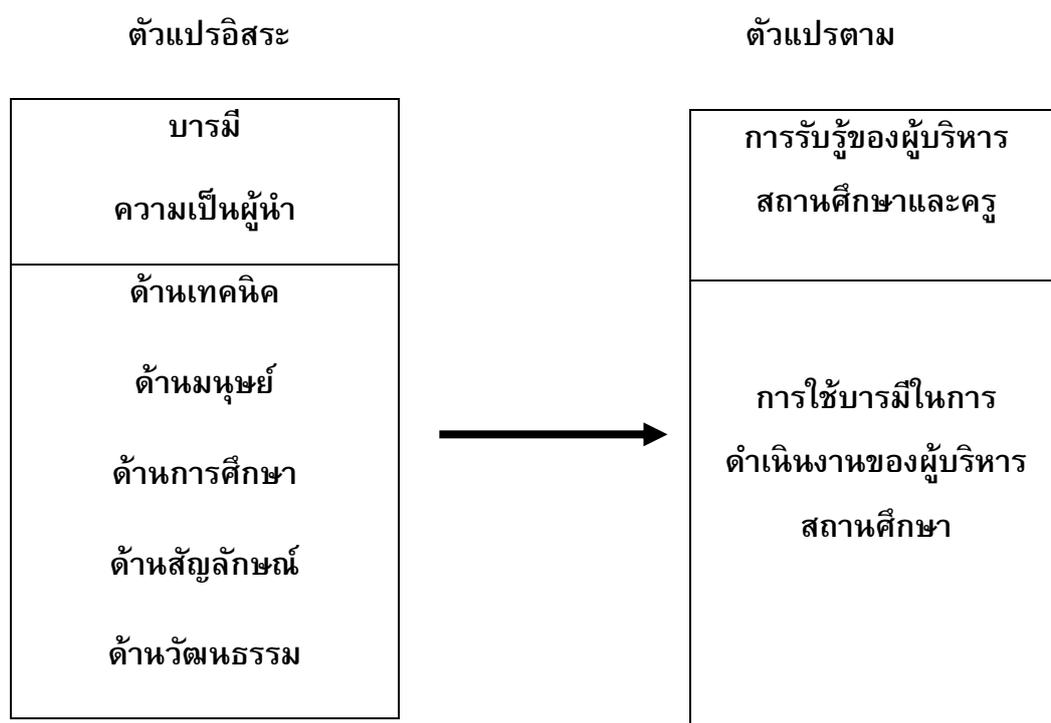
8.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คน

8.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

8.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบารมีความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2001, pp.99-115) ประกอบด้วยบารมีความเป็นผู้นำ 5 ด้านคือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษย ด้านการศึกษา ด้านสัญลักษณ์และด้านวัฒนธรรม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมุติฐานงานวิจัย

1. บารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบบารมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน จะรับรู้แตกต่างกัน