

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งต้องมีภาวะผู้นำ เพราะในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะใช้ภาวะผู้นำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดเสียมิได้ของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรให้พ้นฝ่าวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่องค์กรจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสภาพความแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำจะสามารถโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เพิ่มระดับแรงจูงใจความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ คือการสร้างทีมงาน เพราะเป็นการรวมพลังในการพัฒนาแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและค้นหาสาเหตุของการกระทำ อันนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการทำงาน และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร (สุนันทา เลहनันท์ : 2541) ดังนั้นในการดำเนินงานขององค์กรในแต่และแห่งจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรที่สมบูรณ์แบบโดยที่สมาชิกทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะการรวมพลังกันอย่างเข้มแข็ง อันจะทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมงานในองค์กรส่วนใหญ่จึงถูกพัฒนาให้เป็นทีมงานที่มีวุฒิภาวะ ซึ่งหมายถึงทีมงานที่มีการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมงานต่างรู้จักบทบาทของตนเอง รู้จักใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธี

ปฏิบัติงานของสถานศึกษา การบริหารองค์การมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่ประสิทธิผลของผลงาน ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์การในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาสภาพความเป็น ปึกแผ่นของอัตรากำลังและบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543: 8)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนับได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการ หนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุม พฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรด้วยภาวะผู้นำ เป็นศักยภาพของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้ (ราตรี พัฒน รังสรรค์ 2544 : 234) โดยธรรมชาติของภาวะผู้นำทางการจัดการเป็นการกล่าวถึงกระบวนการเข้าไป มีอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ บุคคลากรใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ จะเห็นได้ ว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์การ การเป็นผู้นำจึง เป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544: 19) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดี เพื่อร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความ เต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน สถานศึกษาและผู้บริหารจึง เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของ เยาวชนจะต้องปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะควบคุม กำกับดูแลรับผิดชอบภารกิจต่างๆของ สถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทที่จะปฏิบัติจริงในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็น ตัวจักรสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลสูงได้ เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการบริหาร ด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติที่ กำหนดไว้ และเป็นผู้รับนโยบายโดยตรงและนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติ

ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2536 : 13) จากแนวคิดที่กล่าวมานี้ ทำให้เห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารมีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนต่างก็มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งจะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมนั้นๆ ผู้บริหารบางคนอาจยึดมั่นแบบหนึ่งแบบใดตลอดไป ผู้บริหารบางคนจะเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของตนไปตามเวลา สถานการณ์สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ จากการศึกษาภาวะผู้นำของโอเวน(Owens 1981: 158 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2536 :53) ทำให้สรุปได้ว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกัน พฤติกรรมแบบต่างๆมีความเหมาะสมในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นขึ้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้นๆ และสภาพแรงจูงใจของลูกน้องหรือผู้ตาม ความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานของลูกน้อง ผลของการเปลี่ยนแปลงแบบของผู้นำนี้ ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันไป ในสถานการณ์หนึ่งอาจจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิผลสูง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิผลต่ำ จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าแบบผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน

ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

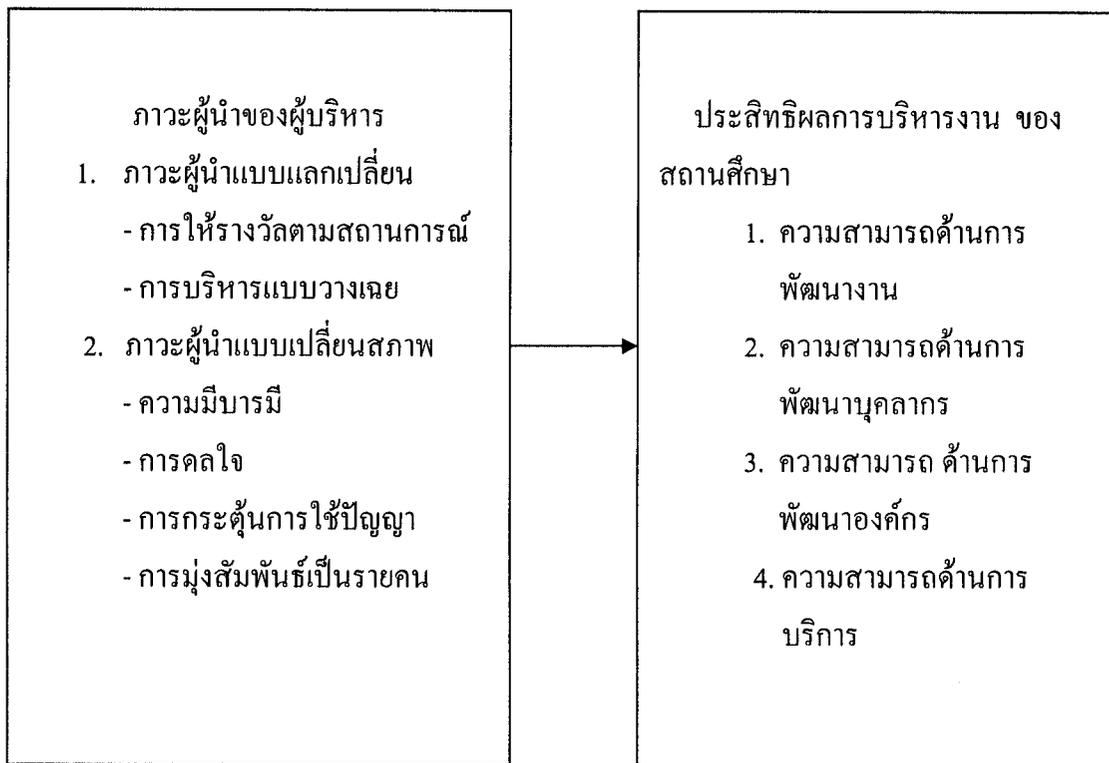
2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของ บาส (Bass : 1985
อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม 2538 : 55-57) ซึ่งกำหนดแบบภาวะผู้นำ เป็น 2 แบบ คือ แบบ
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
(Transformational Leadership) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา
ซึ่งได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ความสามารถด้านการพัฒนางาน ความสามารถด้านการพัฒนาบุคลากร
ความสามารถด้านการพัฒนาองค์กร และความสามารถด้านการบริการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน
เรื่องที่ศึกษาวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยมีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

4.1 การวิจัยนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำ จำแนกเป็น 2 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ส่วนขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนางาน ด้านความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการพัฒนาองค์กรและด้านความสามารถในการบริการ

4.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 115 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน ระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,417 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 115 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,302 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward) และด้านการบริหารแบบวางเฉย (Management- By-Exception) 2) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความมีบารมี (Charisma) ด้านการคลุใจ (Inspiration) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration)

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนางาน ด้านความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการพัฒนาองค์กรและด้านความสามารถในการบริการ

5. นิยามศัพท์

5.1 **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ ชักจูงหรือกระตุ้นบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือองค์กร จำแนกได้ดังนี้

5.1.1 **ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน** หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

1) **การให้รางวัลตามสถานการณ์** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่น โดยบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ บอกวิธีการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐาน บอกรางวัลที่จะได้รับเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ และให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

2) **การบริหารแบบวางเฉย** หมายถึง การบริหารที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแก้ไขเมื่อมีอะไรเกิดล้มเหลวผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบคือตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

5.1.2 **ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ** หมายถึง ภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ความมีบารมี การคล้อย การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1) **ความมีบารมี** หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสันทนุ รักใคร่เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจสร้างความมั่นใจแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยงมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมา มีความคิดริเริ่มรวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) **การคล้อย** หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำโดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เห็นภาพในอนาคตได้ชัดเจน

3) **การกระตุ้นการใช้ปัญญา** หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน มากกว่าจะตามแก้ปัญหา

4) **การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน** หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอนแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5.2 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การหรือสถานศึกษาผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีรวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนถึงการแก้ปัญหาภายในองค์การหรือสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ จำแนกเป็น 4 ด้านดังนี้

5.2.1 การพัฒนางาน หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาให้มีวิธีการสอนหรือนวัตกรรมใหม่ในการเรียนการสอนได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ มีเกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และตัวผู้เรียน

5.2.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ก้าวแรกที่บุคคลเริ่มเข้าสู่สถานศึกษา เริ่มจากขั้นตอนของการปฐมนิเทศ การจัดระบบที่เลี้ยงและการฝึกอบรม เป็นกระบวนการสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพตามความต้องการของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทราบพันธกิจบทบาทหน้าที่และเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5.2.3 การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เกี่ยวกันกับทุกระบบขององค์การ เริ่มจากการจัดทำวิสัยทัศน์ หลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาหรือปรับปรุงสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคคลในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ กระบวนการและมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายหลักสูตรของสถานศึกษา

5.2.4 การบริการ หมายถึง สถานศึกษาให้ความสะดวกในการบริการข่าวสาร ข้อมูล แก่ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และมีกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนให้มีประสบการณ์หรือทักษะชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

5.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2

5.5 ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1-2 ระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลจากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนการฝึกอบรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดากเขต 2