

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่กล่าวกันว่า เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่มและระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข่าวสารเทคโนโลยี และอื่นๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกทางลบ ซึ่งสำหรับประเทศไทย ได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และมีผลกระทบต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์กร ทุกองค์การในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนและในทุกระดับทุกกลุ่มองค์กร มีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหาต่างๆ ขององค์กร สำหรับการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรในยุคนี้มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย หากแต่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ส่วนสำหรับในระดับองค์กรในยุคปัจจุบันวงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับในองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันจึงทำให้บริบทในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษาเปลี่ยนไปหลายองค์กรได้กำหนดกลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ยิ่งถ้าการศึกษาขั้นพื้นฐานขาดคุณภาพการศึกษาระดับอื่นก็จะขาดคุณภาพตามไปด้วย และในการจัดการศึกษาจะมุ่งเน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมมีการสร้างสรรค์ และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ และเสริมสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้ที่มีหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 2 - 4)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลกระทบมายังสังคมของประเทศไทยที่มีผลกระทบระบบการบริการทางการศึกษาระบบจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเร่ง

พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) เป็นช่วงเวลาที่หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับต้องรับผลกระทบความ การเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านการปฏิรูประบบบริหารที่ต้องเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร สายการบริหาร ระบบงบประมาณ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเป็นองค์การของการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นไปด้วยกันทั้งระบบ และระบบการบริหารการศึกษาเป็นกลไกหนึ่งของการ ดำเนินงานทั้งหมดของภาครัฐและเกี่ยวข้องอยู่กับระบบใหญ่คือ ระบบบริหารราชการแผ่นดิน ปัจจุบันรัฐได้กำหนดแผนปฏิรูประบบราชการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์หลายด้านอย่างแท้จริง โดยมีอำนาจตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่าการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและทรัพยากรแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้โดยมีผู้รับผิดชอบต่อ ผลงาน ดังนั้นข้าราชการทุกฝ่ายต้องปรับกระบวนทัศน์ และเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ เพื่อให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีคุณภาพและคุณธรรมมีประสิทธิภาพ และการเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, หน้า 26 - 30)

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่ต้องการจัดการศึกษาให้เพื่อพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุขการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมี ส่วนร่วมซึ่งสอดคล้อง และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และ กระบวนการจัดการศึกษาของคนไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทาง ปฏิบัติและการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก, หน้า 6)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด ซึ่งบทบาทของสถานศึกษา เกี่ยวกับการดำเนินงานบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารเป็นปัจจัยที่จะนำยุทธศาสตร์ไปสู่ ความสำเร็จอย่างเป็นระบบชัดเจน มีประสิทธิภาพและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการที่จะนำเอาทรัพยากรมาประกอบกันตามกระบวนการ การบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานได้ต้องเกิด จากปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กร และการบริหารที่ดีเป็นสำคัญ พฤติกรรมผู้นำเป็นสถานะที่สำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิด การเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิธีการและขั้นตอนในการบริหารที่เป็นระบบ และการบริหารงานให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารต้องมี หลักในการบริหารและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พุทธศักราช 2545 มาตรา 8 (2) ส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา อันประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิและมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2530, หน้า 7 - 21)

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ (สัลยุทท์ สว่างวรรณ, 2546, หน้า, 66) และในการที่มีผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพนั้น ซึ่งยังต้องมีองค์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ และนอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมและบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบในการหน้าที่ที่สูงขึ้นด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ซึ่งจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งถ้าการบริหารและการจัดการทางการศึกษาที่ดีนั้น สถานศึกษาจะต้องสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการบริหาร และการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ (สุวรรณ ทองคำ, 2545, หน้า 11) และในการบริหารที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถภาพในการบริหาร มีคุณลักษณะและองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ (เฉลิม ศรีผดุง, 2539, หน้า 3)

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดดั้งเดิมบนพื้นฐานของข้อสมมติฐานว่าผู้นำขาดวิสัยทัศน์และพลังที่จะนำการเปลี่ยนแปลง และขณะเดียวกันผู้นำก็จะต้องมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและเลื่อมใสเชื่อมั่นและตระหนักถึงความต้องการซึ่งกัน และกันอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรมกล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นและทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพความยุติธรรม ความเสมอภาคสันติภาพและสิทธิมนุษยชน ซึ่ง Bass และ Avolio (Bass & Avolio, 1990, pp. 114 - 122) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยการใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า

ความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และขององค์การจูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำ โดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า "4I" (four I's) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาและสภาผู้แทนราษฎรได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาโครงการ การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี, 2546, ไม่ปรากฏเลขหน้า) พบปัญหาในการบริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นมาจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ที่ยังทำงานไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาตลอดจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานในสังกัด ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา และจากสภาพสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมมีผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระบบทางสังคม การเมือง การปกครองการศึกษาและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาในสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้บริหารในปัจจุบันจึงนำมาเป็นแบบผู้นำที่มีความเหมาะสมในอันที่จะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางและ ข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในหน่วยงานอื่นๆ นำมาปรับปรุงในการปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี และมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 3,217 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 167 คน ครูจำนวน 1,811 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1,239 คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2551 ตามขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี, 2551, ภาคผนวก)

1.2 กลุ่มตัวอย่างการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโภาคาภิรมย์, 2546, หน้า 129 -130) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 356 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 20 คน ครู จำนวน 200 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 136 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) สถานภาพของผู้ตอบ แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 40 ปี
- 2) 40 – 50 ปี
- 3) มากกว่า 50 ปี

2.1.3 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู
- 3) กรรมการสถานศึกษา

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน
- 2) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามขอบข่ายองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการดำเนินการของผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการการบริหาร และการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขององค์การ ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในช่วงเวลา และช่วงเวลาที่กำลังดำเนินการบริหารมีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการวางแผน การจัดการและกำกับติดตามการดำเนินงานในองค์การผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานการใช้บุคลากร และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบำรุงรักษากระบวนการให้มีความเที่ยงตรงมั่นคงและการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน การให้คำปรึกษาและการบริหารความขัดแย้งซึ่งผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุง

ความสัมพันธ์การช่วยเหลือบุคคลเพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

1.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่บริหารโดยการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวเข้ากับยุคปัจจุบันได้ดี นำเสนอโครงการใหม่ ๆ นำสมาชิกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการแสดงพฤติกรรมในรูปของกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือกลุ่มและความสามารถในการกระตุ้นใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน สามารถช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ และคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่กระตุ้นใจและยกกระดับความต้องการ และระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ยกกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุสัจการแห่งตนความรุ่งเรืองของสังคม และผู้อื่นโดยผ่านทางกรรมวิธีที่ผลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเพื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ สร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหาและการเผชิญสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะต้องการแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ และผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : IC) หมายถึงผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ พฤติกรรมของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ

และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจ การตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่ มากกว่า ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคลเห็น บังเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (as a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียง ปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำ จะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่ รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกที่กำลังถูกตรวจสอบ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งดังกล่าวทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐ และ เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี

6. คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาที่แต่งตั้งตาม ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ข้อ 13 ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึงสภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตาม จำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ขนาด แต่เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี แบ่งขนาดสถานศึกษาได้ 3 ขนาด ดังนี้

7.1 ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา

7.2 ขนาดกลาง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

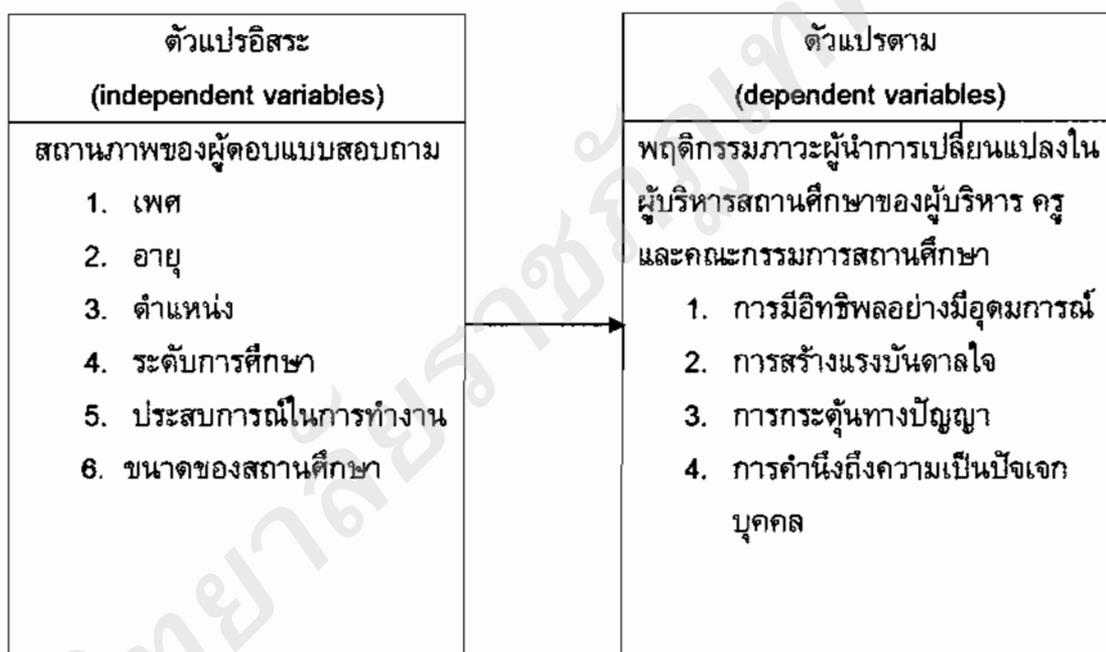
7.3 ขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีมี จำนวน 136 โรงเรียน ปีการศึกษา 2551

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามขอบข่ายองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุนทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1990, pp. 114 - 122) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน