

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นทั้งโอกาส และภัยคุกคามต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะระบบทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อน และเชื่อมโยงกันมากขึ้น ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศต่างๆ ที่แผ่ขยายเข้ามาอย่างรวดเร็ว และเข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของคนอย่างแยกไม่ออก ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่วนการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาสังคม ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เข้มแข็ง ดังนั้นการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่แห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องพัฒนาที่การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการแข่งขันในระดับเวทีโลก ซึ่งประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจที่ว่าในสถานะเช่นนี้ สังคมไทยควรจะมีการปรับตัว จากการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืนสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่กำลังแผ่ขยายเข้ามา (สุพจน์ นาสสมบัติ, 2547, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์จึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ในยุคโลกาภิวัตน์ ได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปฏิรูปหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน 4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2542, หน้า 1 – 9) การที่จะปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหลายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องร่วมมือกันกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของเยาวชนในห้องเรียน ผู้บริหารต้องเป็นหลักโดยมีชุมชนร่วมกับแกนนำอื่นๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 53)

นิตย สัมภาษณ์ (2546, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ ขณะที่พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 63) กล่าวว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดย

มองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติกันอย่างอ่อน อเอากายใจและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงานและแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบอำนาจเป็น รวมทั้งผลการปฏิบัติการ เข้าใจบริบทอันหลากหลายในสังคม และบริหารกิจการเพื่อเป้าหมาย อย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยเลือกเดินตามทางที่มีขวากหนามน้อย ที่สุด

พฤติกรรมผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 234) โดยธรรมชาติของพฤติกรรมผู้นำทางการจัดการเป็นการกล่าวถึง กระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลหรือการทำงานของกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ (สงวน ช่างฉัตร, 2541, หน้า 19) จะเห็นว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและคุณประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 19) ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำ และพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำที่ดี เพื่อร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ดังที่ เบิร์นส์ (Burns, 1987, pp. 55 - 80) ได้เสนอความเห็นเห็นว่า ภาวะผู้นำ คือการนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม คือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ต่อมาเบส,และอโวลิโอ (Bass,& Avolio, 1990, pp. 13 - 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 2 แบบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะเน้นการเปลี่ยนแปลงของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และ 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) จะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นความอยู่รอดขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ ชีตความสามารถของ ผู้บริหารว่าจะมีศักยภาพในการบริหารองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายภายใต้สถานการณ์หรือบริบท ได้มากน้อยเพียงใด

จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะโรงเรียนย่อมได้รับผลกระทบจากการปฏิรูปการศึกษา ต้องมีภาระหน้าที่ใหม่ ๆ แม้ว่าการปฏิรูปจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าต่อการศึกษา และสังคมโดยรวมก็ตามแต่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วย่อมก่อให้เกิดผลต่อการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีหลากหลายรูปแบบ และเกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้บริหาร ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร ดังผลการวิจัยของหลายๆท่าน ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษาในจังหวัดระยอง พบว่าภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของตนเองและข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองเชิงปฏิรูป และเชิงจัดการสูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการครูซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพของผู้บริหาร (วินัย ฉิมวงษ์, 2542, บทคัดย่อ) นอกจากนี้ สาคร ไห้วงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีแบบผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก และแบบยึดประสานประโยชน์เป็นหลัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแบบยึดตัวบุคคลเป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีแบบยึดบุคคลเป็นหลัก สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมีผลต่อรูปแบบของผู้บริหารโรงเรียน

ดังนั้นตามกรอบแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ (Northhouse, 2003, p.187) ที่กล่าวไว้ว่า หนึ่งในแนวคิดแห่งการเป็นผู้นำที่ใหม่ล่าสุดหรือผู้บริหารยุคใหม่ จำเป็นต้องมีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) 4 ด้าน ได้แก่ การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์ (idealized influence) การจูงใจด้วยแรงดลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นด้วยปัญญา (intellectual stimulation) การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล (individualized consideration) มีการพัฒนาตนเอง ปรับกระบวนทัศน์ใหม่ (paradigm shift) โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความภาคภูมิใจต่อผู้ร่วมงาน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ กล้าหาญ และอาศัยความเสี่ยงในการตัดสินใจ ใช้หลักการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นในด้านการบริหารที่เน้นผลงานเป็นหลัก โดยเน้นด้านคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จ กลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ตามลำดับ

ตามเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง มีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับใด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในแต่ละด้านหรือแต่ละองค์ประกอบ มากน้อยแค่ไหน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบ

การศึกษาใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมกับการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) เพียงใด เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถปรับตัวได้ในสังคมของการเปลี่ยนแปลง และมีคุณสมบัติเพียงพอในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ.2545)

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามที่เสนอของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ตามที่เสนอของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริง และพึงประสงค์ ตามที่เสนอของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่ง คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการสร้างแบบพฤติกรรมผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษาในระดับต่างๆ การนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษา ผู้การเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท จำนวน 2,532 คน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 1,972 คน และสำนักเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง จำนวน 2,178 คน จาก 506 โรงเรียน ปีการศึกษา 2552 รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,682 คน (สพท.ชั้นนาท สิงห์บุรี อ่างทอง, 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาชยันนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง เนื่องจาก ประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างครู จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความ คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamane, 1976, pp. 1088-1089) ได้จำนวน 375 คน ส่วนผู้บริหารใช้ ขนาดตัวอย่างร้อยละ 30 ได้จำนวน 152 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลจากบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ) และกลุ่มครูผู้สอน ตามขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

2.1.1 ตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

2.1.2 คุณวุฒิ

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 อายุ

- 1) 20 - 30 ปี
- 2) 31 - 40 ปี
- 3) 40 ปีขึ้นไป

2.1.4 ประสบการณ์

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.5 ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน)
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ประกอบด้วยการใช้อิทธิพลด้วย อุดมการณ์ (idealized influence) การจูงใจด้วยแรงคลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้น ด้วยปัญญา (intellectual stimulation) การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล (individualized

consideration) ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายและขอบเขตของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้
 ครู หมายถึง ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง

ทัศนะ หมายถึง การลงความคิดเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจแสดงออกมาด้วย การพูด การปฏิบัติหรือการเขียน ซึ่งบุคคลนั้นมีความรู้สึกโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สถานภาพ สิ่งแวดล้อม และความเชื่อเป็นพื้นฐาน เป็นความคิดเห็นที่เกี่ยวกับ ทัศนคติ ค่านิยม การศึกษา และประเมินค่าก่อนที่จะตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งความคิดเห็นที่แสดงออกมานั้นอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับบุคคลอื่นก็ได้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มบุคคลให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งอาจได้รับการยอมรับ หรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้มีการมีและสามารถตัดสินใจ ผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง หมายถึง ลักษณะ ศักยภาพ และความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาบุคคลทั่วไป

พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะ ศักยภาพ และความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนควรจะแสดงพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ หรือต้องการให้เป็นออกมาให้เห็น

พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนสภาพของผู้ร่วมงานที่เหนือกว่าความคาดหวังปกติ เป็นผู้นำที่สร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ใช้อิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงต่อวิสัยทัศน์ของผู้ตาม ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกลไปในอนาคต เพิ่มพลังอำนาจให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้

ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์ การจูงใจด้วยแรงดลใจ การกระตุ้นด้วยปัญญา การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล

การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์ (idealized influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง สร้างความเชื่อใจ ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ ย้ำเกรงให้เกิดขึ้นกับผู้ตามปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพัน เกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆเพื่อให้งานสำเร็จและการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังไว้

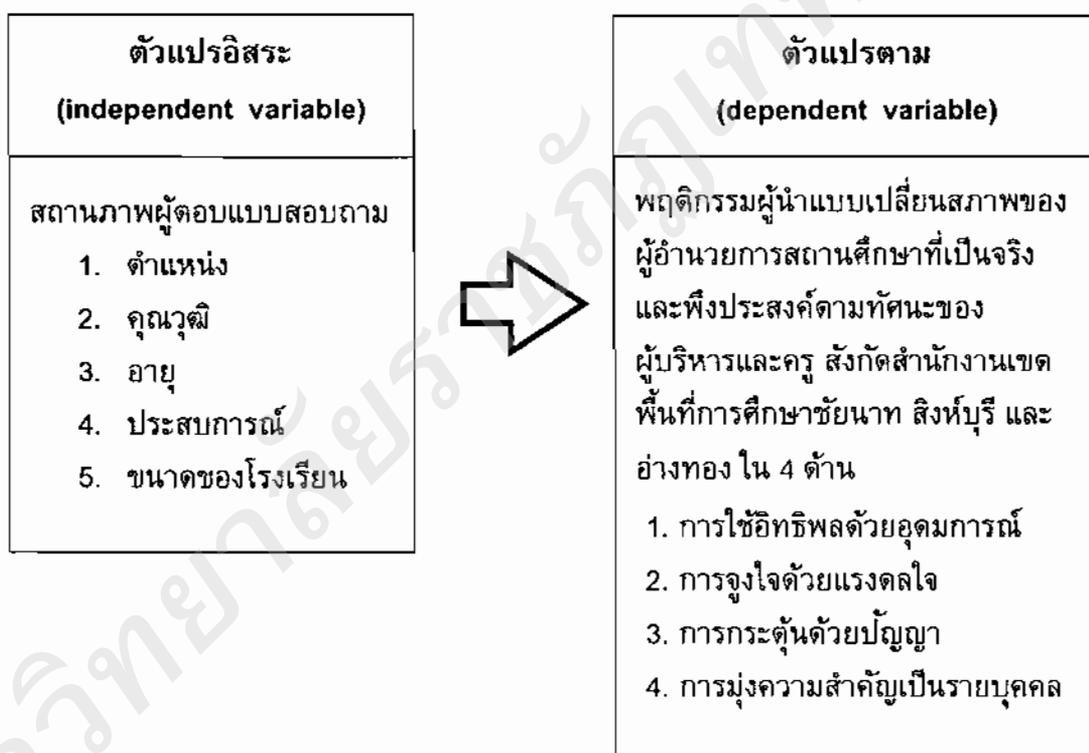
การจูงใจด้วยแรงดลใจ (inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูด และการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ เร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และการสื่อสารความหมายให้ชัดเจน การกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจว่าสามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงาน และทดลองโครงการใหม่ๆ

การกระตุ้นด้วยปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น ผลិតคิดนวัตกรรมใหม่และพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนา และพัฒนาโรงเรียน บอกแนวคิดหลักการ และกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล (individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนงานด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่างๆให้มอบหมายงานพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยก้อย่างเป็นกันเอง และสร้างเสริมบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อพัฒนาไปสู่ระดับศักยภาพที่สูงกว่าความสำเร็จ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของนอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2003, p. 175) ได้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 4 ด้าน ได้แก่ การใช้อิทธิพลด้วยอุดมการณ์ การจูงใจด้วยแรงดลใจ การกระตุ้นด้วยปัญญา การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ที่มีสถานภาพซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และ

อ้างอิง แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง คุณวุฒิ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี