

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ การศึกษาจะต้องพัฒนา คนให้มีความสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารเป็น เพื่อรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่ปัจจุบัน พบว่า ภาพสะท้อนจากผลิตผลทางการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของไทย โดยเฉพาะ กลุ่มนักเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาในระดับพื้นฐานที่ สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของชาติมากกว่าระดับอื่น ยังไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับ ประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ๆ พบว่า ยังด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และแรงงานส่วนใหญ่มี การศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนความสามารถของประเทศไทยในการแข่งขันในสังคมโลก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 58-59) ได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาการจัดการศึกษาพบว่ามาจากองค์ประกอบหลายประการ ประกอบด้วย

1. ด้านระบบบริหารและการจัดการที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจไว้ในส่วนกลาง เปิด โอกาสให้หน่วยปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยมาก แม้มีการมอบอำนาจบางเรื่อง แต่ก็ เป็นเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยส่วนกลาง การปฏิบัติไม่สอดคล้องกับ ความ เป็นจริงของท้องถิ่นทำให้เกิดการสูญเสียด้านทรัพยากร ก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องหลายประการ รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนที่จะเข้ามามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างจริงจัง
2. ด้านคุณภาพและปริมาณการจัดการศึกษา ปัญหาสำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งความรู้ ความสามารถในการวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ จากการประเมินคุณภาพการศึกษาใน ปีการศึกษา 2547 พบว่า ส่วนใหญ่มี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ในด้านปริมาณอัตราส่วนนักเรียนต่อประชากร โดยเฉพาะ ระดับมัธยมศึกษาประเทศไทย มีอัตราส่วนนักเรียนต่อประชากรในระดับมัธยมศึกษาเพียงร้อยละ 65 ซึ่งต่ำกว่าหลาย ๆ ประเทศ มีเพียงฟิลิปปินส์และจีนที่ไทยมีอัตราสูงกว่า เมื่อมองในด้าน งบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของรัฐ ประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20.10 ของค่าใช้จ่ายของรัฐทั้งหมดซึ่งสูงกว่าหลาย ๆ ประเทศ แสดงว่าประเทศลงทุนด้านการศึกษา

มากกว่าแต่จัดการศึกษาได้น้อยกว่า เช่น ประเทศฟิลิปปินส์ อัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาสูงกว่าไทย แต่มีค่าใช้จ่ายทางการศึกษาดำกว่าไทย

3. ด้านหลักสูตร สื่อ กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยที่หลักสูตรแกนกลาง ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายได้ เนื้อหาสาระของหลักสูตรไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น การเรียนการสอนมุ่งเน้นครูเป็นศูนย์กลาง การวัดผลประเมินผลเน้นความรู้ ความจำ มากกว่าการวัดความรู้ ความสามารถจากการปฏิบัติจริง

4. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา บางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะ ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ จิตสำนึกและ จิตวิญญาณของความเป็นครู ความไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บริหาร บางส่วนยังไม่ได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน ภาวะความเป็นผู้นำ และทักษะการบริหารจัดการด้านการศึกษา

นอกจากนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 81 ระบุไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540, หน้า 14) และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในมาตรา 31 ให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมและการ กีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และในมาตรา 32 กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีองค์การหลักที่เป็นคณะ บุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ จำนวน 4 องค์การ ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา และใน มาตรา 38 ได้กำหนดไว้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสาน ส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของครอบครัวองค์กรชุมชน องค์การเอกชน

องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

เขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ภาษาอังกฤษว่า “The Educational Service Area” ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 ได้กำหนดการแบ่งเขตพื้นที่โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา จากการศึกษาตัวแปรเพื่อกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 67) พบว่า ตัวแปรที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ จำนวนประชากร จำนวนสถานศึกษา เขตอำเภอ และลักษณะภูมิศาสตร์ การคมนาคม และการสื่อสาร นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านเห็นว่า ควรมิตัวแปรด้านอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย เช่น จำนวนนักเรียน ประเภทของสถานศึกษา ความทั่วถึงของการบริการ คำนึงถึงความเท่าเทียมและเสมอภาคทั้งในด้านทรัพยากรงบประมาณ ความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการประสานงานกับส่วนราชการอื่น (Optimum Size) ครอบคลุมถึงงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งใช้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา และในมาตรา 39 ยังได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ในหมวด 2 มาตรา 33 ถึงมาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 175 เขต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 44)

จากการศึกษารายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่แตกต่างกันไป เนื่องจากความไม่พร้อมในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณ และระบบการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 45) สิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นคือภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำนั้นเป็นความสามารถที่แสดงออกมาเพื่อชักนำให้ผู้ตามได้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าที่กำหนดไว้ โดยมีหลายแนวคิดที่แตกต่างกันออกไปนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และมีแนวทางหนึ่งที่มีผู้เสนอไว้ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เป็นอย่างดีคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ในองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม (As an Initiator) ผู้นำในฐานะรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an Improver) ผู้นำในฐานะยอมรับนับถือ (As a Recognizer) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (As a Helper) ผู้นำในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ (As an Effective Speaker) ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน (As a Coordinator) ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social Man) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สชาร์เดอร์ (Schrader, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ การมีทักษะภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์กรต้องเป็นไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กรนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญต้องเน้นการมีส่วนร่วม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2547, หน้า 35) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพิ่มขึ้นมีการมอบหมายภารกิจที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและมอบอำนาจในการตัดสินใจมากกว่า การประสานงาน การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลควรรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบ เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง บุคลากรควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น

จากความสำคัญจำเป็ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับใช้เป็นแนวทางการในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามภารกิจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย

ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จากผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จากตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน การลดจำนวนตัวแปร และสร้างองค์ประกอบใหม่ที่สามารถที่สามารรถเข้าใจข้อมูลได้ง่าย รวมทั้งทราบแบบแผน และโครงสร้างของข้อมูลโดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบขั้นต้นด้วยวิธี Principal Component Analysis และหมุนแกนแบบ Varimax พบว่าตัวแปรทั้ง 42 ตัวจับกลุ่มกันได้ 4 กลุ่มและจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าองค์ประกอบบางด้านมีความสัมพันธ์กันสูงและสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมากได้เป็น 4 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบขึ้นเองตามคุณลักษณะของตัวแปรสังเกตได้ คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างคุณค่าร่วม และด้านการประสานความร่วมมือ จากนั้นเปรียบเทียบโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) 7 ด้านกับโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยค้นพบทั้ง 4 ด้านว่า เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาของสังคมไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา
2. เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารการศึกษา หลักสูตรผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินศักยภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหาร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีงบประมาณ 2549 รวมทั้งสิ้น 18,494 คน แบ่งเป็น

- 1.1 ผู้บริหาร จำนวน 700 คน
- 1.2ศึกษานิเทศก์ จำนวน 4,972 คน
- 1.3 บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 12,822 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหาร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีงบประมาณ 2549 จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 188) แบ่งเป็น

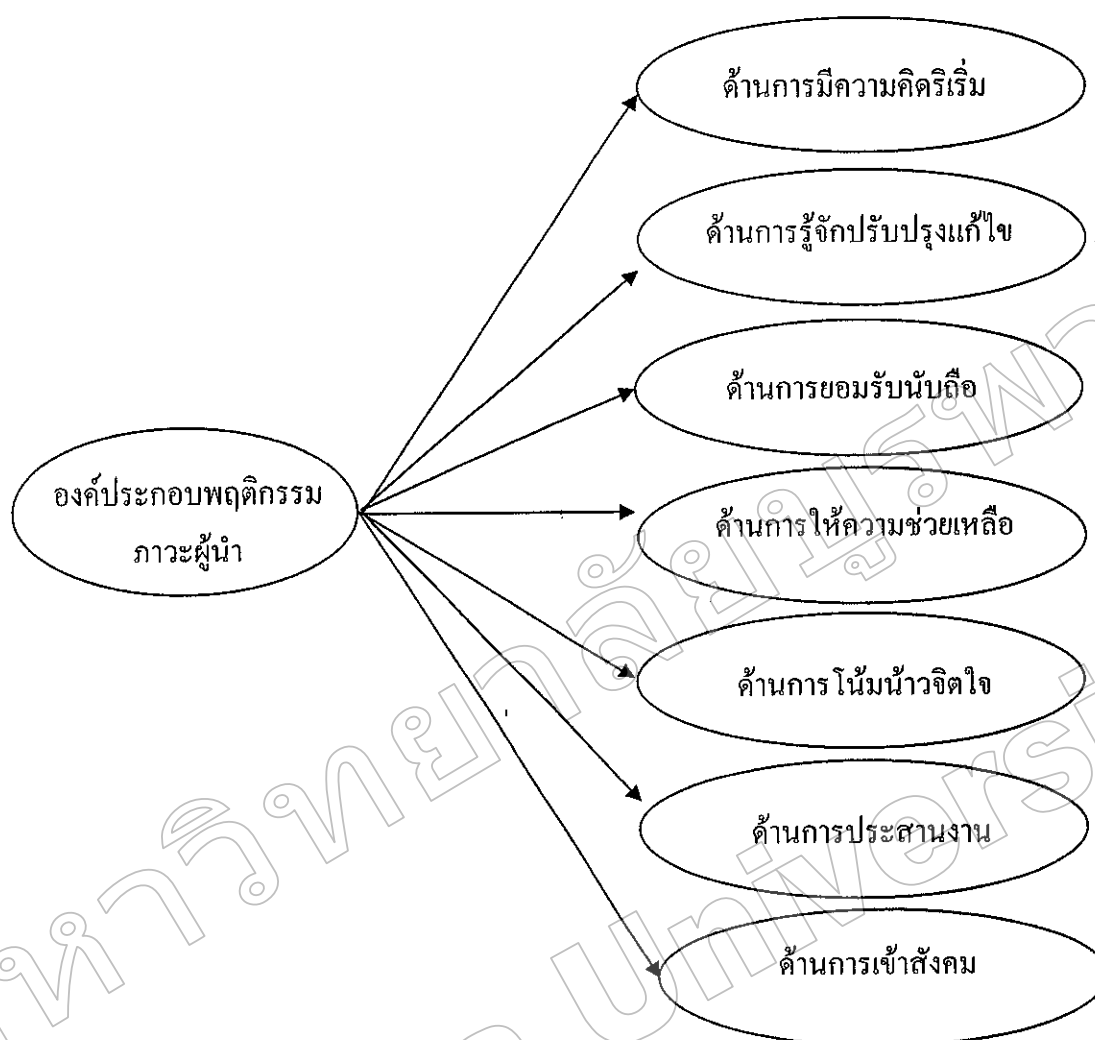
- 2.1 ผู้บริหาร จำนวน 20 คน
- 2.2ศึกษานิเทศก์ จำนวน 134 คน
- 2.3 บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 346 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งตามพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม
- 3.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข
- 3.3 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ
- 3.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
- 3.6 ด้านการประสานงาน
- 3.7 ด้านการเข้าสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันบนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp. 243-253) ใน 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และ ด้านการเข้าสังคม สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่ในการประสาน สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษา หมายถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวนโยบายที่ใช้ในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่กำหนดจากส่วนกลางและคณะกรรมการ

เขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้น

การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ช่วยค้นหา ลักษณะของตัวแปรหลาย ๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้คุณลักษณะภายในที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีแผนงานที่ดีและเป็นระบบในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง มีความลี้ภัยต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน และให้บริการกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ มีความเต็มใจอุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจให้กับการบริหารงานของหน่วยงาน
2. ผู้นำในฐานะรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร มีการกระตุ้นและจูงใจในการพัฒนาโดยการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด รวมถึงช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานด้วย จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงาน
3. ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับนับถือและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน
4. ผู้นำในฐานะผู้ช่วยเหลือ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จัดปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่หรือย้ายมาปฏิบัติงาน

5. ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร มีความสามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์แนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับโดยไม่ประหม่าหรือเคอะเขินใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนาสามารถพูดจาโต้เถียงเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและพูดจาคล้อยตามบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้

6. ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำในบางเรื่องและประสานงานกับสมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และสามารถร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหาได้

7. ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้เป็นอย่างดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ ร่วมสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของชุมชน และเข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการ สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศึกษานิเทศก์ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนางานวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในระดับหัวหน้ากลุ่ม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาอื่น หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนในการบริหารจัดการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำโดยปฏิบัติหน้าที่ในระดับหัวหน้างาน

มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน หมายถึง มีการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

มีแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก่อนที่จะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ หมายถึง ในหน่วยงานมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ในหน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง หมายถึง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความสนใจตั้งใจและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ

มีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หมายถึง มีความคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับทราบและร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของสำนักงาน

ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมในระยะเวลาจำกัด

ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข หมายถึง มีความสามารถในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาของสำนักงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม หมายถึง ให้โอกาสในการปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานตามความต้องการของบุคลากร

สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาตนเองจากต้นสังกัดและองค์กรภายนอก

ให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร หมายถึง มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

เชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุน ในการเชิญผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร

กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน หมายถึง มีความสนใจ ตั้งใจในการแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างรวดเร็ว

ให้การสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานก่อนการดำเนินงาน หมายถึง ดำเนินการปฐมนิเทศหรือการประชุมชี้แจงก่อนปฏิบัติงานจริง

มีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ หมายถึง งานที่ได้มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ

รู้จักยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี หมายถึง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามผลงานเชิงประจักษ์

ชื่นชมในความสำเร็จอันเกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน หมายถึง แสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาดภายหลังอันเกิดจากการมอบหมายงาน หมายถึง รับผิดชอบร่วมกันเมื่อผลการทำงานไม่ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นผลมาจากการมอบหมายงานของผู้บริหาร

เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สนใจเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและสมาชิกในครอบครัว

ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเรื่องงานในหน้าที่ หมายถึง ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานโดยการสร้างและแสวงหาองค์ความรู้และทักษะมาเพิ่มเติมให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ห่วงใยมีความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน หมายถึง ให้ความสนใจในการช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาค่าความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน

ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ หมายถึง มีระบบสวัสดิการในหน่วยงาน

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือกัน หมายถึง มีการประชุมปฏิบัติการที่เน้นการมีส่วนร่วม

สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส หมายถึง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เจริญก้าวหน้า โดยยึดระบบคุณธรรม

สามารถในการชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานหรือประชาชนทั่วไปเข้าใจนโยบายวัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน หมายถึง มีวาทศิลป์ในการพูดทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ หมายถึง มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างชาญฉลาดเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

มีอารมณ์ขันเป็นกันเองในการสนทนา หมายถึง มีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานสามารถ
ทำให้การสนทนาน่าสนใจ

สามารถพูดจาไถ่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง มี
ความสามารถในการให้เหตุผล การบริหารความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าเป็นฝ่ายชนะกับชนะ

พูดจาคล้อยตามบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ หมายถึง มี
ความสามารถในการควบคุมการประชุม สามารถสร้างบรรยากาศของความสามัคคีในการ
ประชุมและสามารถสรุปได้ดีในที่ประชุม

ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษ
ต่าง ๆ หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมประสานสัมพันธ์เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

ช่วยประสานงานในการแสวงหามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำเฉพาะเรื่อง
หมายถึง มีความสามารถในการพิจารณาหาจุดเด่นหรือสมรรถนะแฝงเพื่อคัดเลือกบุคคลมาเป็น
ผู้นำเฉพาะเรื่อง

ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี หมายถึง มี
ความสามารถในการสร้างเครือข่าย การระดมทรัพยากร การมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน หมายถึง ส่งเสริม
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

สามารถร่วมมือกับบุคลากรแก้ปัญหาของสำนักงานได้ หมายถึง การให้บุคลากรมีส่วน
ร่วมในการแก้ปัญหาของสำนักงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ

มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง มีการประพฤติ
ตัวอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นที่เชื่อถือและศรัทธาแก่ผู้พบเห็น

มีการวางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตร หมายถึง มีจิตใจโอบอ้อมอารีย์ไม่ถือตัวเข้า
พบได้ง่ายเป็นมิตรกับทุกคน

แสดงตัวเป็นมิตรกับบุคคลทุกอาชีพ หมายถึง มีความเป็นกันเองกับหน่วยงานอื่นและ
ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ หมายถึง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม
เป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเมตตากรุณาและ
เสียสละเห็นกับประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

เข้าร่วมกับหน่วยงานของทางราชการ สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ หมายถึง มีความ
สามารถในการร่วมงานกับหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่
ยอมรับ