

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง การค้า เทคโนโลยีและเศรษฐกิจส่งผลให้หลาย ๆ ประเทศต้องปฏิรูประบบราชการ เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น ในขณะที่ประเทศไทยกำลังดำเนินการแก้ปัญหาและฟื้นฟูวิกฤต การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ด้วยยุทธศาสตร์จึงเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จทางหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ คือ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแกนนำเพื่อผลักดันให้มีการรณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคลากรจาก “อำนาจนิยม” มาเป็น “ความสามารถนิยม” โดยการสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม มีความสามารถ และผลงานเป็นรูปธรรมมุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ชนากร มะอาจเลิศ, 2548, หน้า 1)

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ในปัจจุบัน มีทั้งการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน การเคารพสิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน การส่งเสริมการค้าเสรี การพหุทัศย์สิ่งแวดล้อม และการใช้ข้อมูลข่าวสารระบบเครือข่าย ผลักดันให้สัมไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนเป็นฉบับแรก คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการปฏิรูปการศึกษาโดยอิงกฎหมายเป็นครั้งแรก ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาในลักษณะองค์รวม ทั้งแนวคิด โครงสร้าง และกระบวนการในการจัดการศึกษา การปรับเปลี่ยนดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบริบทของกระแสสังคม ในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศและแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐมุ่งให้หน่วยงานภาครัฐปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พุทธศักราช 2542 ได้เร่งรัดให้มีการปฏิรูปการบริหารระบบราชการในองค์กรรวม โดยทุกกระทรวง ทบวง กรม ต้องปรับบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารจัดการให้เป็นการบริหารจัดการแนวใหม่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management: RBM) ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบที่เน้นความรู้

ความสามารถ (Competency Based) ซึ่งถือว่าเป็นการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ของระบบราชการไทย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 2)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเล็งเห็นผลการปฏิบัติจริงเกิดขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการเรียนที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 123) และปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานต่าง ๆ คือ ผู้นำหน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน หน่วยงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ (จารี มณีศรี, 2542, หน้า 135) ลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จจะต้องมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางสังคม และใจกว้าง มีแรงจูงใจภายใน มีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 18) ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้นเป็นภาวะความเป็นผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2547, หน้า 1)

โครงสร้างการบริหารการศึกษา ในปัจจุบันเป็นการจัดโครงสร้าง ที่ยึดหลักการของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบบชัดเจนตามขอบข่ายของงาน และบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา เพื่อสร้างศักยภาพ มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียน ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมพละนาถัย และการกีฬาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะการพัฒนาเยาวชนของชาติ ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

จากนโยบายจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมานั้น แต่ในระดับปฏิบัติจริง ๆ แล้ว คือ “สถานศึกษา” นั้นเอง สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการน่านโยบายไปสู่

การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารองค์การโดยทั่ว ๆ ไป มักจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเหมือน ๆ กัน นั่นคือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 3) องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดจะเป็นไปมิได้หากสถานศึกษานั้น ๆ ขาดภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ การบริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและจะต้องสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเองเพื่อเสริมอำนาจการบริหารงาน นอกเหนือไปจากอำนาจที่เป็นทางการ อันเกิดจากกระบวนการบริหารงาน (วินัย ฉิมวงษ์, 2542, หน้า 1)

“ผู้บริหาร” ในหน่วยงานทุกระดับ ล้วนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เออร์วิค (Urwick, 1973 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 4) โดยกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ ดังที่ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารว่า เป็นลักษณะการบริหารงานตามกระบวนการ (Administrative Process) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นขั้นเป็นตอน และการที่ผู้บริหารโรงเรียน จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้วย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยได้ทั้งคน และงานในที่สุด การบริหารก็จะประสบความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดของแมน และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, pp. 18–35 cited in Hersey & Blanchard, 1993, p. 95) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยการนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้นุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหารซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้นุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้นุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้นุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสมแล้วย่อมเชื่อได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมีมัธยมศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 62 โรงเรียน ข้าราชการครู จำนวน 302 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมการบริหาร และจากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียน โดยสรุปแล้วบางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาอ่อนแอ ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางบริหารงานอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1, 2552) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดระยอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาของผู้บริหารต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การบริหารต่างกัน จะมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมต่อบทบาทและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน
3. ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ประการ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 302 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 169 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การบริหาร

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.2 มาก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ประการ ดังนี้

3.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

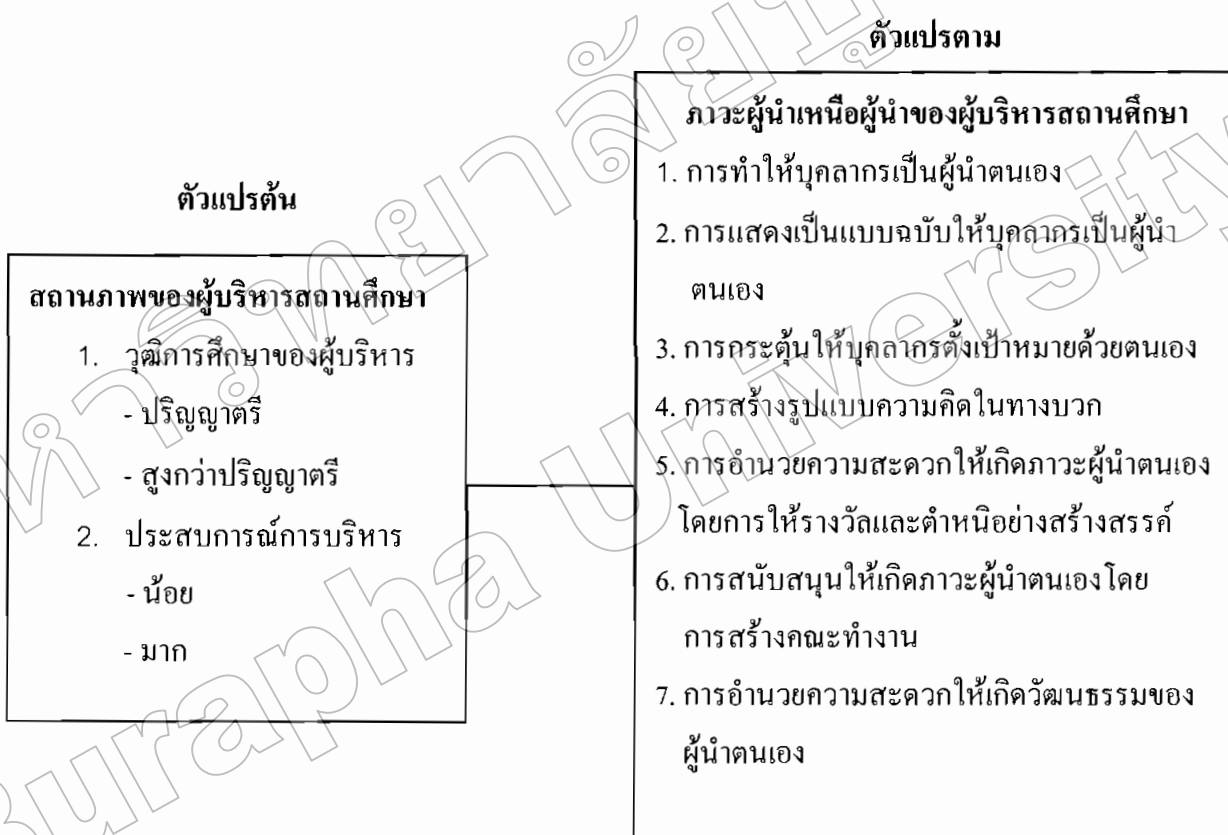
3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคคลตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการครู และจำแนกสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ตามกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ ในด้านต่อไปนี้

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้ เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของ บุคคล แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำกับ บุคลากรเกี่ยวกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิด โอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูล ประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริม ให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มเฉลียวฉลาด มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็น การกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีความรับผิดชอบทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและ หน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการ ส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อ การทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีวิธีการ ประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประ โยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิต่าง สร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความ ต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชย อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจ โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

2. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

3. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในปีการศึกษา 2552

4. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน อำเภอเมือง อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอคลองหาด และอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและประสบการณ์การบริหาร

6.1 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียน และในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

6.1.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

6.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนระดับปริญญาโทขึ้นไป

6.2 ประสิทธิภาพการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในการวิจัยนี้ได้มาจากค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้เท่ากับ 13 ปี ดังนั้นจึงจำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

6.2.1 ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่า 13 ปี

6.2.2 ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University