

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าเข้าสู่ยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (ประเวศ วะสี, 2549, หน้า 1-2) ผู้มีความรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความเชี่ยวชาญจะเป็นผู้ได้เปรียบและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการแข่งขันได้ (ธีรยุทธ บุญมี, 2550, หน้า 14) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อจะปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจ ในส่วนที่รับผิดชอบ (จรัส นองมาก, 2551, หน้า 6-9) และในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง การค้า เทคโนโลยี และเศรษฐกิจส่งผลกระทบให้หลาย ๆ ประเทศต้องปฏิรูประบบราชการ เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น ยุทธศาสตร์จึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จทางหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ คือสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแกนนำเพื่อผลักดันให้มีการรณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคลากรจาก “อำนาจนิยม” มาเป็น “ความสามารถนิยม” โดยการสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม มีความสามารถและผลงานเป็นรูปธรรม มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยจังหวัดฉะเชิงเทราแบ่งเป็น 2 เขต สำหรับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 1) รับผิดชอบ 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมือง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และอำเภอบางปะกง มีหน้าที่ในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุน มีกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นผู้สนับสนุนในการทำงาน กระจายอำนาจหน้าที่และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา กำกับโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระบบประกันคุณภาพ และการจัดสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับมอบหมายอำนาจการบริหาร โดยให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาในโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา มี 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งต้องมีดัชนีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา กำกับด้วย เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม จึงมีเงื่อนไขการดำเนินงานดังนี้ หน่วยงานปฏิบัติทั้งหมดรวมทั้ง

องค์กรอิสระต้องมีแผนกลยุทธ์ มีเป้าหมายผลงาน มีดัชนีชี้วัดผลงาน และมีการประเมินผลโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก กำหนดเป้าหมายผลงานเชิงคุณภาพ และปริมาณงานของหัวหน้าหน่วยงานทุกคน กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะ กระตุ้นหัวหน้าหน่วยงานไว้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะผู้นำที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษา ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงมีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารยุคใหม่ ให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทียน ทองแก้ว, 2549, หน้า 35) ดังนั้น ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2550, หน้า 6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนา และปรับเปลี่ยนองค์กร (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2551, หน้า 38; Kanter, 2003, p. 67) ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและประหยัดซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถในการครองตน ครองคน และครองงานที่ดี ย่อมเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ เพราะบางครั้งในการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุม ดูแล ชี้แนะ บำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรและผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากในการใช้อำนาจ เพราะอำนาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพปกติบรรลุเป้าหมาย ผู้นำหรือผู้บริหารจึงเป็นสิ่งคู่กัน โรบิน (Robin, 2005, p. 25) เสนอว่าหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานรวมทั้งการบริหารจัดการงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่แต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำ (Leadership) มีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก สำหรับองค์กรที่เป็นทางการนั้นส่วนใหญ่แล้วผู้ที่แสดงบทบาทผู้นำ คือ ผู้บริหารที่เรียกชื่อตำแหน่งต่างกันไป เช่น ผู้จัดการ ผู้บริหาร นักบริหาร หัวหน้า อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างพยายามใช้อิทธิพลในการบริหารองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งผู้บริหารแต่ละองค์กรอาจใช้ภาวะผู้นำได้แตกต่างกันไป (ชาอุชัย อาจินสมาจาร, 2550, หน้า 16)

ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารในภาวะที่เป็นผู้บริหารขององค์กรดังจะเห็นได้จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ได้คะแนนอยู่ในระดับต่ำ ในรายวิชา ดังนี้ ผลคะแนนการทดสอบ (O – NET) ปี พ.ศ. 2554 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 38.37 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 52.40 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 40.82 ศิลปะ คะแนนเฉลี่ย 46.75 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1, 2553, หน้า 18) อาจจะเป็นเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำก็จะพยายามหลีกเลี่ยงอำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างบารมีโน้มน้าวจิตใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารคน บริหารงาน และทรัพยากรต่าง ๆ ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกและภายในสถานศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จึงสมควรที่มีภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้ข้าราชการครูตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (ประเสริฐ แก้วประทีป, 2552, หน้า 2) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นต่อคะแนนการทดสอบ (O - NET) ของนักเรียนที่ผ่านมานั้น สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 มีการบริหารงานผิดพลาดจุดใดบ้าง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1991, pp. 21-27) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเสนอในปี ค.ศ. 1985

ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-fair leadership) เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับต่ำ เนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งขาดภาวะผู้นำในการบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำก็จะพยายามหลีกเลี่ยงอำนาจที่มีอยู่แต่จะสร้างบารมีในการ โน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำเป็นต้องมีกลวิธีในการบริหารคน บริหารงาน และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยบริหารและการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จึงควรมีภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาแบบการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีกว่าเดิม คือ กล้าเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (วิทยากร เชียงกูล, 2550, หน้า 8) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาของไทยที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยเริ่มจากโรงเรียนทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของคนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชน สำหรับปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549, หน้า 10) มีปัจจัยหลายประการ ดังนี้

ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษา แต่มักจะยึดนโยบายและแนวทางที่กรมเจ้าสังกัดกำหนดเป็นหลัก การริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเองมีไม่มากนัก โดยเฉพาะในโรงเรียน กล่าวคือ ได้มีการประเมินตนเอง (SSR) และจัดทำรายงาน และได้ประเมินโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กรมกำหนดไว้ให้ดำเนินการในขั้นต้น โดยใช้คณะกรรมการที่สำนักงานแต่งตั้งขึ้นส่วนโรงเรียนประถมศึกษามีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สพฐ. กำหนดให้ทำขั้นต้นเช่นเดียวกัน แต่จัดทำในระดับจังหวัดผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา บางจังหวัดอยู่ในระดับคุณภาพ “ควรปรับปรุง” บางจังหวัดอยู่ในระดับ “พอใช้” แต่ที่อยู่ใน “ระดับดี” มีน้อยมาก ในการสนทนากับผู้ที่ไม่ใช่ผู้อำนวยการ โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยหรืออาจจะส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติ และความสนใจ

ด้านวิชาการมีน้อยกว่าด้านอื่น ๆ กอปรทั้งมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มากพอสมควร ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานว้าเหว่ และขาดขวัญกำลังใจ โรงเรียนประถมศึกษาหลายแห่ง มีอัตราครูต่อนักเรียนต่ำมาก เช่น ครู 11 คนต่อนักเรียน มากกว่า 180 คน ผู้บริหารขาดศักยภาพ ด้านการบริหารวิชาการและผู้บริหารขาดศักยภาพในด้านการบริหารงบประมาณ ตลอดจนการสร้าง ขวัญกำลังใจและการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991, p. 19) เพื่อนำผลการวิจัย มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้เหมาะสม และสอดคล้องต่อความต้องการของ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 เพื่อให้ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็ญเขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำ
3. เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 ในด้านการเป็นผู้นำ

คำถามเพื่อการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเขต 1 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ขนาด โรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็มที เบส (Bass, 1991 อ้างถึงใน
สุทิสรา ศรีตังนันทน์, 2547, หน้า 4) ได้สรุปไว้ 3 แบบคือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ประกอบด้วย การสร้าง
บารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นหาวิธีปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล
2. ภาวะผู้นำเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ประกอบด้วย การให้รางวัล
อย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยตรง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยอ้อม
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire leadership) นำแนวความคิดมาใช้ในการศึกษาภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง
2. ขนาดโรงเรียน
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ทำงาน
3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
3.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
1.1 การสร้างบารมี
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
1.3 การกระตุ้นหาวิปัญญา
1.4 การคำนึงถึงเอกบุคคล
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม
2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง
2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2555 ตามแนวความคิดของเบส (Bass, 1991 อ้างถึงใน สุนิศา ศรีตรวณันท์, 2547, หน้า 5) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)
 - 1.1 การสร้างบารมี (Charisma)
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)
 - 1.3 การกระตุ้นหาวิปัญญา (Intellectual stimulation)
 - 1.4 การคำนึงถึงเอกบุคคล (Individualized consideration)
2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)
 - 2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent reward)
 - 2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active management-by-exception)

2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive management-by-exception)

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire leadership)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 มีทั้งหมด 4 อำเภอ จำนวน 142 โรงเรียน ข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 1,582 คน

กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ข้าราชการครู 310 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบด้วย

1. สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ทำงาน

3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1.1 การสร้างบารมี

4.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

4.1.3 กระตุ้นเขาวงปีญญา

4.1.4 การคำนึงถึงเอกบุคคล

4.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

4.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

4.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยตรง

4.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยอ้อม

4.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงต่อบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเชิงเทรา เขต 1 ที่แสดงต่อบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไปตามทิศทางและวิธีที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่จุดหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนในการบริหารสถานศึกษา มีตัวบ่งชี้ 4 ด้าน คือ
 - 2.1 การสร้างบารมี หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อให้บุคลากร มีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีที่บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง
 - 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกเป็น กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาอุทิศเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ การชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์ และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ
 - 2.3 การกระตุ้นหาวิญญา หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อเป็น กระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่ายส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

2.4 การคำนึงถึงเอกบุคลล หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกเป็นกระบวนการ วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนา บุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกรับผิดชอบของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้

3. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ระดับของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งใจให้ข้าราชการ ครูปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 3 ด้าน คือ

3.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่น โดยการบอก ผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการบอกวิธีทำงาน และบอกว่าถ้าหากข้าราชการครูทำงานสำเร็จจะให้รางวัล ข้าราชการครูต้องการ

3.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูมีความพยายามที่ คาดหวัง และปฏิบัติตามความคาดหวัง โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามวิธีที่เคยปฏิบัติมา และผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูว่าเป็นไปตามวิธีที่กำหนด หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ข้าราชการครู ปฏิบัติให้ถูกต้อง

3.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ทำให้ข้าราชการครูมีความ พยายาม ที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน และหากผล การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการแก้ไขให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็น ในการบริหารสถานศึกษา ให้ข้าราชการครูปฏิบัติตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา ผู้บริหารสถานศึกษา จะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจ หรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงาน ในสถานศึกษา ที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ และควบคุมดูแลกิจการทั้งปวงใน สถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่การสอนในสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
7. ขนาดของ โรงเรียน หมายถึง การแบ่งสถานศึกษาโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดขนาดของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) จำแนกสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ
 - 7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
 - 7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
 - 7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป
8. เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
9. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
 - 9.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
 - 9.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
10. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1