

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ยึดหลักการจัดการระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก จึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำที่สถานศึกษาต้องสร้างและพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อเป็นองค์กรที่บริหารจัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนได้รับจากครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ในกระบวนการบริหารดังกล่าว ภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารในอันที่จะนำพากลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถนำไปเกิดประสิทธิผลแก่กลุ่มและองค์การมาหลายทศวรรษ โดยประวัติศาสตร์การศึกษาภาวะผู้นำเริ่มปรากฏตั้งแต่ก่อนหน้านั้นจนถึงทศวรรษที่ 1940 แนวคิดภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรกเป็นประเด็นของคุณลักษณะ ซึ่งเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด แต่ในช่วงทศวรรษที่ 1940 แนวทางการศึกษาได้หันไปให้ความสนใจกับการปฏิบัติของผู้นำ ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำกระทำ แนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่แนวคิดนี้ละเลยการให้ความสนใจต่อปัจจัยด้านสถานการณ์ ในยุคต่อมาจึงเกิดแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่มองว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ กลุ่มแนวคิดนี้ได้ปรากฏแนวคิดออกมาเป็นจำนวนมาก แต่ผลการศึกษาและค้นพบที่แตกต่างกันในแต่ละโมเดลนั้นแสดงถึงความไม่คงเส้นคงวา ทิศทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเริ่มหันเหไปสู่การใช้อำนาจและอิทธิพล จนนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Den & Koopman, 2001, pp. 167-168)

ในปี ค.ศ. 1970 กรีนลีฟ (Greenleaf, 1977, p. 203) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ขึ้นมา โดยได้แรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของฮอร์แมน (Herman) เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” (Journey to the East) เรื่องราวของพระเอกในเรื่องทำให้กรีนลีฟประทับใจและคิดว่าในโลกของความเป็นจริงผู้นำแบบนี้จะมีตัวตนจริง ซึ่ง ยูคัล (Yukl, 2000, p. 404) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้รับใช้อันแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ซึ่งจะพยายามเข้าใจผู้ตาม รับฟังผู้ตาม ปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความเจ็บปวดและปัญหาของผู้ตาม ผู้นำจะมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ที่ค้อยกว่าจะต้องได้รับการดูแล ผู้นำต้องมอบอำนาจและเชื่อถือในตัวผู้ตาม ผู้ตามจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมเพื่อที่จะนำและควรรับโอกาสเมื่อถูกเสนอ ทำให้เกิดผู้นำแบบผู้รับใช้มากยิ่งขึ้นในสังคม ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามแนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมองข้าม หรือไม่ใส่ใจกับการแข่งขัน แต่จะนำแบบแผนหรือวิธีการตัดสินใจของกลุ่ม ที่ให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานเข้ามาแทนที่ ผู้บริหารจะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานที่เขาเล็งเห็นถึงพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำประเภทนี้ดูเหมือนว่าจะมีศักยภาพที่ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่พวกเขาให้การศึกษาอบรม ใช้ชีวิตเพื่อการบริการ (Livovich, 1999, p. 42) ผู้นำแบบผู้รับใช้จะสร้างความเข้าใจและแนวปฏิบัติซึ่งจะนำมา

ซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาตัวตนของบุคคล การสร้างเสริมกลุ่ม การปฏิบัติอย่างแท้จริง การแบ่งปันอำนาจและหน้าที่เพื่อความดีงามของแต่ละบุคคลแก่องค์กร และผู้ถือองค์กรให้บริการ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำมีความเชื่อและประพฤติปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้มีความเจริญทั้งด้านอาชีพและจิตวิญญาณ มีความถ่อมตน เอื้ออำนวยภาวะผู้นำและประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กร พร้อมกับเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิก ซึ่งได้มีการศึกษาพัฒนาหลักการและทฤษฎีมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 และมีการนำไปศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์กับองค์กรหลากหลายในภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาคการศึกษา มีงานวิจัยให้ศึกษาเป็นจำนวนมากในต่างประเทศ แต่ยังมีจำกัดในประเทศไทย (สราวุธ กันหลง, 2553, หน้า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีหลายแนวคิด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002, pp. 21-61) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเชี่ยวชาญรักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลต่อการประพฤติกและการปฏิบัติตนของสมาชิกในกลุ่มคนในโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของฐานคิดร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างดีและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น (Schein, 2004, p. 17) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไรทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์กรมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์กรและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถทำนายได้หากทำการศึกษาและสังเกตวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจังแต่ในบางครั้งองค์กร หรือผู้บริหาร/ ผู้นำก็อาจมองข้ามอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือมองข้ามบทบาทหน้าที่ของตนในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร นอกจากผู้นำต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงประเพณีที่มีอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรของตนแล้ว ยังต้องตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ที่อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อสามารถบริหารวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมที่เดินไปทางเดียวกันกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ยอมปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ปัจจุบัน

ขององค์การ (ธิดา จิตรประสงค์, 2543, หน้า 2) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) เพื่อตรวจวัดวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร

ประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การ ได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ (ภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า 204) ความจำเป็นที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์กรของตนเองเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหารและความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนจากครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิผล (รัชพล คชชารุ่งโรจน์, 2548, หน้า 7) ตามเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะ และสภาพแวดล้อมขององค์กร การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยระบบย่อยทางการบริหารเป็นเหตุ (Cause) และเป็นผล (Effect) เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งจี้ (Senge, 1990, pp. 7-23) ที่กล่าวไว้ว่า “การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องพัฒนาทั้งระบบ” กระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002, pp. 21-61) ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารในการให้บุคลากรของตนเพิ่มความตระหนักในเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ภาวะ

ผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังเช่นมีผู้วิจัย คือ ชัยเสถียร พรหมศรี (2548, หน้า 3) ให้แนวคิดไว้ว่า โดยทั่วไปสิ่งที่ผู้นำแบบผู้รับใช้ทำในองค์กรของคนคือ การอุทิศตนเพื่อที่สนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์กรของคนมากกว่าที่จะคิดถึงผลประโยชน์ขององค์กร หรือมองที่คนที่คอยโอกาสมากที่สุด (Bottom Line) เป็นหลัก รัชชชัย ขวงคำ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปิลาญ ปฏิพิมพ์าคม (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและการแก้ปัญหาภายใน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ชัชวาล กำแพง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi & Malekzadch, 1999 อ้างถึงใน พร ภิสก, 2546) วิธีการในการตัดสินใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน การจัดและการตีความ

สภาพแวดล้อมขององค์กร การดำเนินการต่อข่าวสาร วิธีปฏิบัติงาน (Johns, 1996; Gordon, 1991) ทำให้เกิดความมั่นคง และเอกลักษณ์ร่วม สร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก (Ivancevich & Matteson, 1999) ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน (Gordon, 1990) ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นผลของการแปลความเชื่อ และค่านิยมและค่านิยมที่สำคัญไปสู่นโยบายและการปฏิบัติ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อและค่านิยม นโยบายการปฏิบัติที่สำคัญบางอย่างที่แยกออกจากค่านิยมและความเชื่อ และระบบของการมีความหมายร่วมกัน (Denison, 1990) และในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้สูง (Anderson, 2000) จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรบางประเภท และมิติต่าง ๆ ในการดำเนินการขององค์กร นโยบายและการปฏิบัติ ที่สำคัญบางอย่างที่แยกออกจากค่านิยม และความเชื่อร่วมกันเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนั้น สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์ทางบวก ประพนธ์ แยมทิม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 89 โรงเรียน และสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชน รวม 4 แห่ง ในพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา แบ่งออกเป็น 6 เครือข่ายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยน่านโยบายและจุดเน้นสำคัญตามกลยุทธ์หลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางดำเนินงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ความรู้ ความสามารถของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เน้นการเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร บูรณาการการบริหาร

งบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ถูกต้อง มีคุณธรรม รวมทั้งกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ปรับปรุง พัฒนางานอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับกระบวนการทศน์ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยครูและบุคลากรมืออาชีพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ยังมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการการศึกษา อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหาอัตราส่วนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ปัญหาการย้ายถิ่นของนักเรียนที่เป็นคนไทยและการมีเด็กต่างด้าว และปัญหาพื้นฐานทางครอบครัวอยู่ในฐานะยากจนถึงปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการการศึกษาทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำสถานศึกษาขาดคุณภาพ ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ยังมีน้อย ซึ่งภาวะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่มีแบบแผนความคิดความเชื่อต่าง ๆ ที่บุคลากรมีส่วนร่วมกัน หรือเป็นกรอบในการดำเนินการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น และมีความพยายามดำเนินงานในทุกกระบวนการเพื่อไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2, 2555)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรม องค์การ

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
5. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อนำผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

3. เพื่อเป็นข้อมูลในปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยทางการบริหาร และทฤษฎีองค์การมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังนี้ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้ใช้แนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002, pp. 21-61) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเชี่ยวชาญรักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน 10) การสร้างกลุ่มชน สำหรับวัฒนธรรมองค์การ ได้ใช้แนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การเสริมพลัง 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียนได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่ว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำภา ปิยะรัมย์ (2549) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของประพจน์ เข้มทิม (2550) พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมจากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 การกำหนดกรอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ได้ใช้แนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2002, pp. 21-61) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเอื้อยวารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมนต์เสน่ห์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน 10) การสร้างกลุ่มชน สำหรับวัฒนธรรมองค์การ ได้ใช้แนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การเสริมพลัง 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่ว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 943 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 274 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ประกอบด้วย

3.1.1.1 การฟัง

3.1.1.2 การเห็นอกเห็นใจ

- 3.1.1.3 การเชี่ยวชาญรักษา
- 3.1.1.4 การตระหนักรู้
- 3.1.1.5 การโน้มน้าวใจ
- 3.1.1.6 การสร้างมโนทัศน์
- 3.1.1.7 การมองการณ์ไกล
- 3.1.1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน
- 3.1.1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
- 3.1.1.10 การสร้างกลุ่มชน
- 3.1.2 วัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วย
 - 3.1.2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
 - 3.1.2.2 การเสริมพลัง
 - 3.1.2.3 การตัดสินใจ
 - 3.1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 - 3.1.2.5 ความไว้วางใจ
 - 3.1.2.6 ความมีคุณภาพ
 - 3.1.2.7 การยอมรับ
 - 3.1.2.8 ความเอื้ออาทร
 - 3.1.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.1.2.10 ความหลากหลายของบุคลากร
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 3.2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย
 - 3.2.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 3.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 - 3.2.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - 3.2.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์กรและเป็นบุคคลที่ให้คุณค่าต่อความดีงาม คุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 โดยมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1.1 การฟัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีทักษะการฟัง มีความตั้งใจในการฟัง ให้ความสำคัญกับการฟัง มีเจตนาที่ดีต่อการฟัง ยินดีรับฟังทุกข้อมูลจนจบ ฟังอย่างมีสติ และฟังด้วยความเข้าใจ

1.2 การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความพยายามเข้าใจและยอมรับผู้ตามว่าเขามีความเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ไม่ปฏิเสธผู้ร่วมงานแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเมตตาต่อผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน ยอมรับความผิดและให้ออกเข้าใจ

1.3 การเชี่ยวชาญรักษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการช่วยให้ผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะต่อภาวะอารมณ์ที่ทุกข์โศก เป็นพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง คือ สร้างกำลังใจให้ต่อสู้ด้วยตนเอง คำนึงถึงความแตกต่างของจิตใจคน มีจิตอาสา เอาใจใส่ เอื้ออาทรทุกคนและเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้

1.4 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้งมีความรู้สึกไวต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น ผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานมากกว่าองค์การ ตรวจสอบความคิดของตน

1.5 การโน้มน้าวใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถพูดชักจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ และประสานสัมพันธ์กัน พยายามให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติตาม สร้างความศรัทธา ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีความจริงใจ

1.6 การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความพยายามในการจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตกับการมองเห็นปัญหาของแต่ละวัน มองไปข้างหน้า ใช้อุดมคติเป็นบทเรียนในอนาคต มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้ และใช้สถานการณ์ปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์

1.7 การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถใช้บทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบัน และแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วาดภาพในอนาคตโดยใช้ข้อมูล ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบัน ทำสิ่งที่ดีในอนาคต

1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างจิตสำนึกถึงการดูแลรับผิดชอบผู้ร่วมงาน มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมแก้ปัญหา

1.9 อุทิศตนเพื่องานพัฒนาคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้คน พัฒนาความคิดคน ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้

1.10 การสร้างชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความเป็นกลุ่มชนเดียวกันท่ามกลางผู้ตามและผู้ร่วมงาน ให้มีเป้าหมายร่วมและความเท่าเทียมกัน เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์กรมีความคาดหวัง และสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์กรและร่วมกันยึดถือปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 โดยประเมินการรับรู้ของครู ดังต่อไปนี้

2.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำคัญที่ครูในโรงเรียนจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2.2 การเสริมพลัง หมายถึง ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสครูในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาครู พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้มากที่สุด

2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน

2.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2.7 การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้การยอมรับ เห็นคุณค่าในการคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนักเรียน

2.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ครูในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของครูภายในโรงเรียน

2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียนพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของครู

2.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารเห็นความสำคัญในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของครูแต่ละคนได้เข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งหมายของโรงเรียน และค่านิยมของโรงเรียน

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูง

3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งทางการบริหารและการอบรมนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2

5. ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา คือ ชั้นก่อนประถมศึกษา และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2

5.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นก่อนประถมศึกษาและชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา การปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ครอบคลุมสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 120 คนลงมา

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 121 - 600 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป