

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูง และต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งที่ท้าทายดังกล่าวได้ ดังจะเห็นได้จากการที่ที่ประชุมรัฐมนตรีศึกษาของอาเซียนเมื่อเดือนสิงหาคม 2548 ได้ออกถ้อยแถลงร่วม (Joint Statement) ถึงความจำเป็นของอาเซียนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของภูมิภาค และสร้างอาเซียนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากโลกาภิวัตน์อย่างเท่าเทียม ด้วยเหตุนี้นานาประเทศรวมทั้งประเทศไทย จึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมา เน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย สำหรับการปฏิรูปรอบสองเน้นการปฏิรูปโอกาสและคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน แต่การปฏิรูปที่ขาดการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ อาจไม่สัมฤทธิ์ผลเหมือนที่วางเป้าหมายเอาไว้ โดยเฉพาะเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะไม่สามารถสร้างคุณธรรม จริยธรรมจากการท่องจำวิชาศีลธรรมได้ นอกจากนี้ การพัฒนาครูที่เคยดำเนินมาแต่เดิมในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลายอย่าง ดังที่มีการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูขาดระบบการพัฒนาที่

มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด การพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูและ  
 ชาติการติดตามและประเมินผล และพบว่า ครูในปัจจุบันยังไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านนโยบาย  
 และมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมากแต่  
 ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบขาดประสิทธิภาพและขาดการต่อเนื่อง ดังที่พบว่าส่วนใหญ่  
 หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่  
 ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวน  
 ผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อกสื่อสาร  
 กันเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546, หน้า 10)

หากเปรียบเทียบกับนานาชาติแล้วจะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยใช้  
 งบประมาณสูงกว่ามากแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับด้อยกว่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ  
 ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ IMD  
 (International Institute for Management Development) ได้จัดให้การศึกษาของไทยมี  
 คุณภาพอยู่ในลำดับที่ 46 จาก 60 ประเทศ (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำ  
 ประเทศไทย, 2550, หน้า 47) รวมถึงการจัดดัชนีการพัฒนาระบบสุขภาพประจำปี  
 2549 ที่ไทยได้รับการจัดให้อยู่ลำดับที่ 74 จากทั้งหมด 109 ประเทศ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า  
 ปัญหาคือการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากคุณภาพและประสิทธิภาพ  
 ในการดำเนินงานของครู ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าปัจจุบันครูมีปัญหาหลักใน  
 สามด้านคือเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินส่วนตัว รวมถึง  
 ภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ โดยรายละเอียดของประเด็น  
 ปัญหา และแนวทางการแก้ไขของภาครัฐที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับปัญหาด้าน  
 คุณภาพของครู คือ ที่ผ่านมากกระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จอย่างสูงในการนำ  
 คนเก่ง คนดี มีความรู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยคัดเลือกจากนักเรียนที่เก่งที่สุดของแต่ละจังหวัด  
 ให้เข้ารับทุนเพื่อเรียนต่อด้านการฝึกหัดครู ดังนั้นครูในยุคนี้จึงเป็นคนเก่งของประเทศ  
 และมักประสบความสำเร็จทั้งในด้านการพัฒนานักเรียนและชีวิตส่วนตัว ต่อมาเมื่อ  
 ประเทศไทยมีความต้องการครูสูงขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเร่งผลิตครูมากขึ้นเป็น  
 เงาตามตัวโดยปราศจากการวางแผนที่เหมาะสม ถึงกับสถาบันฝึกหัดครูทุกแห่งต่าง  
 เปิดสอนในภาคพิเศษและภาคสมทบอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุนี้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา  
 สาขาครูจึงมีจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลให้ตกงานในที่สุด  
 ดังนั้นแต่กรุ่นต่อมาจึงไม่เลือกเรียนครูหรือเลือกเป็นลำดับสุดท้ายเนื่องจากไม่มั่นใจใน

โอกาสที่จะได้งานทำ จึงเป็นที่กล่าวขานกันว่านักเรียนที่เรียนอะไรไม่ได้จึงเข้าเรียนครูทำให้ภาพลักษณ์ของครู และคุณภาพการศึกษาตกต่ำลงมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 2)

อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป จะพบว่า ปัญหาเรื่องคุณภาพของครู จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรง ปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครู ทิศทางการผลิตครู รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550, หน้า 9)

ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการให้การศึกษาเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาการ และประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ครูผู้สอนจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเรียนรู้เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (เอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ, 2550, หน้า 25)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึงระบบการศึกษาไทยเองก็ตาม และที่สำคัญ คือ การทำงานภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องการการทุ่มเทอย่างมากทั้งกำลังกายและกำลังใจแต่ถ้าองค์กรไม่ได้มองเห็นว่าเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องทำการเปลี่ยนแปลงแล้วละก็เชื่อว่างค์กรนั้นๆ ก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้นจุดเปลี่ยนจึงสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้ผู้นำในการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสและนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ท่ามกลางสภาพปัญหา

การจัดการศึกษาต่างๆ มากมายแต่กลับพบว่ามิมีสถานศึกษาจำนวนหนึ่ง ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จของสถานศึกษา เหล่านี้มีนักการศึกษาหลายท่านวิจัยแล้วพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ความสำเร็จล้วนขึ้นกับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่ สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อ ผู้เรียน และชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์

(Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญของ องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและเป็นผู้เปลี่ยนแปลง หน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของ ผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544, หน้า 32)

เมื่อครูได้นำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมาประยุกต์ใช้ใน สถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหาร จากเดิมที่ยึดตามนโยบายและ คำสั่งจากหน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไปเพียงอย่างเดียว ทำให้เกิดความล่าช้าในการสั่งการ ทั้ทั้งๆ ที่การบริหารงานในสถานศึกษาต้องการความรวดเร็วและความถูกต้อง จากการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับนานาชาติ (PISA) ประเทศไทยมีผล การประเมินอยู่ในระดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) และจาก ผลการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ (O – NET) ปี2556 โดยภาพรวม ระดับประเทศ พบว่านักเรียนมีผลการสอบต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2556) เช่นเดียวกับระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ หากครูได้ปฏิบัติ

ตามขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานแนวใหม่ ช่วยให้สถานศึกษามองภาพอนาคตที่หวังให้สถานศึกษาเป็นหรือต้องการไปให้ถึงเป็นภาพที่ชัดเจนและแน่นอน โดยทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้ร่วมกัน สถานศึกษาจะได้ประเด็นยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับครู ผู้บริหารและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายในการวิจัยการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนนำไปพัฒนาศักยภาพของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. ครูนำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพิ่มความรับผิดชอบ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยโดยยึดแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบุคคลต่อไปนี้ Havelock, 1985; Plant, 1985; McFarland, 1989; Krech, Crutchfield & Ballachey, 1992; Bass, 1999; ประชุม รอดประเสริฐ, 2545; อรุณ รักธรรม, 2549; สุนันทา เลาพันธ์, 2554 โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1.1 การเป็นผู้นำ
- 1.1.2 การมีวิสัยทัศน์
- 1.1.3 ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง
- 1.1.4 การได้รับการยอมรับ
- 1.1.5 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบุคคลต่อไปนี้ Hal linger and Murphy, 1985, pp. 221–224; Davis and Thomas, 1989, p. 40; Weber, 1989 cited in Lashway, 2002, p. 2; winter and Sweeney, 1994 cited in Lunenburg and Ornstein, 1996,

pp. 322–323; Heck and others, 1990, p. 95; Glickman, Glickman, 1990  
 cited in Chell, 2001, p. 11; Chell, 2001, p. 9; Flemming and Flemming, 2001, p. 6;  
 Resnick, 2002 cited in Sergiovanni, 2004, pp. 83–84; Van Deventer and Kruger,  
 2003, p. 247; McEwan, 2003, p. 13; Huber, 2007, pp. 30–34;  
 ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2544, หน้า 7; กิติมา ปรีดีลภ, 2545, หน้า 155;  
 กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 35; จักรพงศ์ ฤาบุตร, 2547, หน้า 32–34; กมล ภู  
 ประเสริฐ, 2547, หน้า 13; ชัยรัตน์ หลายวีรกุล, 2547, หน้า 8; ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์,  
 2547, หน้า 2; วิษณุ จุลวรรณ, 2547, หน้า 103–104; ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548,  
 ออนไลน์; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, หน้า 39; ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 280;  
 ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551, หน้า 47; สิริรานี วสุภัทร, 2551, หน้า 54, 55;  
 ขวัญจิตต์ เนียมเกต, 2552, หน้า 35; จริญญาวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2554, ออนไลน์;  
 และไพฑูรย์ ทิพย์สุข, 2554, Online แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย  
 สรุปรอบกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- 1.2.1 การกำหนดพันธกิจ
- 1.2.2 การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 1.2.3 การนิเทศการสอน
- 1.2.4 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 1.2.5 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำ  
 การเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 นครพนม เขต 2 ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู  
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยศึกษา  
 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
 ของครูในโรงเรียน จากนั้นนำรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบ  
 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา 2 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และ
- 3) ครูผู้สอน 1 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,738 คน จาก 185 โรงเรียน (ข้อมูลจากงานสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พ.ศ. 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling)

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้อ้างอิงทฤษฎีของหลายท่านด้วยกัน ดังนี้ Havclock, 1985; Plant, 1985; McFarland, 1989; Krech, Crutchfield & Ballachey, 1992; Bass, 1999; ประชุม รอดประเสริฐ, 2545; อรุณ รักธรรม, 2549; สุนันทา เลานันท์, 2554 และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบุคคลต่อไปนี้ Hal linger and Murphy, 1985, pp. 221–224; Davis and Thomas, 1989, p. 40; Weber, 1989, cited in Lashway, 2002, p. 2; winter and Sweeney, 1994 cited in Lunenburg and Ornstein, 1996, pp. 322–323; Heck and others, 1990, p. 95; Glickman, Glickman, 1990 cited in Chell, 2001, p. 11; Chell, 2001, p. 9; Flemming and Flemming, 2001, p. 6; Resnick, 2002 cited in Sergiovanni, 2004, pp. 83–84; McEwan, 2003, p. 13; Van Deventer and Kruger, 2003, p. 247; Huber, 2007, pp. 30–34; ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ, 2544, หน้า 7; กิตติมา ปรีดีติก, 2545, หน้า 155; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 35; จักรพงศ์ ฤาบุตร, 2547, หน้า 32–34; กมล ภูประเสริฐ, 2547, หน้า 13; ชัยรัตน์ หลายวัลกุล, 2547, หน้า 8; ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2547, หน้า 2;



วิชญ์ จุลวรรณ, 2547, หน้า 103-104; ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ, 2548, ออนไลน์; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548, หน้า 39; ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 280; ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2551, หน้า 47; สิริรานี วสุภัทร, 2551, หน้า 54, 55; ชวัลญิตต์ เนียมเกต, 2552, หน้า 35; จริญญาวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2554, ออนไลน์; และไพฑูรย์ ทิพย์สุข, 2554, ออนไลน์ จากการศึกษาวิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ได้องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

### 1. การพัฒนารูปแบบ

กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว เพื่อให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่าลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเดิม การพัฒนารูปแบบนี้ต้องดำเนินการทั้ง 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง

### 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู

พฤติกรรมของครูและกระบวนการซึ่งครูและเพื่อนครูต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยครูจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยครูให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การ และคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ที่จะเพิ่มพลังอำนาจ และให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนที่มีความรู้ในวิชาชีพและมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานโดยอาศัยหลัก เหตุและผลปราศจากอคติ อีกทั้ง รักและศรัทธาในผู้ร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะตลอดทั้งพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้องและทันเวลา

2.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในโรงเรียนที่สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนอีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งทีกระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงมีความกล้าและความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมโดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึกที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งจะจบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ชัดเจนสามารถบรรลุถึงได้

2.4 การได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนที่มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ รักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ

2.5 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนและงานอาชีพเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า

### 3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นการบ่งบอกหน้าที่ของสถานศึกษา และแม้กระบวนการผลิตของหน่วยงาน หรือตามยุทธศาสตร์ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีอาจะมี 2 ระดับ คือ พันธกิจดั้งเดิม พันธกิจตามวิสัยทัศน์ โดยต้องอาศัยความร่วมมือกับสมาชิกองค์การเพื่อมุ่งสู่ทิศทางของอนาคตร่วมกัน

3.2 การจัดการหลักสูตรและการสอน หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการการสอนตามหลักสูตรที่ตั้งไว้

3.3 การนิเทศการสอน หมายถึง การช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหา ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา และชุมชนสามารถเข้าถึงแผนการศึกษาของสถานศึกษา โดยขั้นตอนที่เป็นระบบ ประกอบด้วย การประเมินการจัดลำดับการออกแบบงาน การประสานงาน และการอำนวยความสะดวก รวมถึงความพยายามทุกทางที่จะให้คำแนะนำ การปรึกษา ให้เกิดการปรับปรุงการสอน ความเจริญงอกงาม พัฒนาครูในการปรับปรุงวัตถุประสงค์ การประเมินผล ซึ่งเป็นการแนะนำและ

ความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอนในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการที่ดี  
ของผู้เรียน

3.4 การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง แนวปฏิบัติใน  
การติดตามการวัดผลและประเมินผลของผู้เรียนอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู  
ปรับปรุง เครื่องมือวัดผลและประเมินผลในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน  
ให้ได้มาตรฐานพร้อมทั้งติดตามและตรวจสอบเอกสาร อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการนำผล  
การประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อให้สนองต่อความ  
ต้องการของผู้เรียน

3.5 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การกระตุ้นและ  
พัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ในการสอน การรักษา  
ภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนา  
วิชาชีพการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ  
การเรียนรู้

#### 4. ครู

ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557