

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสังคมยุคเกษตรกรรมในศตวรรษที่ 18 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 ในระยะปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ด้วยทฤษฎีใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ถูกพัฒนาขึ้น จุดหมายพื้นฐานทางการศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพ อยู่ในโลกตามยุคสมัยได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยน นักวิชาการหลายท่านเห็นตรงกันว่าหากหลงติดอยู่กับสิ่งเก่าที่เคยใช้ได้ผลในยุคเก่าย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับโลกที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่ยิ่งเข้มข้นขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 1)

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลกย่อมได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษาจึงได้จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น เพื่อหวังให้ผู้เรียนซึ่งจะเติบโตเป็นเยาวชนของชาติได้มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในยุคปัจจุบันก็มีจุดเน้น คือ การพัฒนาคน โดยกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทุกคน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพและมีการตระกุกหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขึ้นอีกทั้งมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามากขึ้น เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 10 กล่าวถึง การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 9 กล่าวถึง กระบวนการจัดการศึกษาและ

การปรับระบบและโครงสร้างของการบริหารการจัดการศึกษา โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทุกด้านไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ส่วนมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ยิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้แต่ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเรือนเหล่านั้นมีคุณภาพประเทศย่อมเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกัน แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550 หน้า 23)

จากนโยบายจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารองค์การโดยทั่วๆ ไปมักจะมีความสอดคล้องหรือเป้าหมายขององค์การเหมือนกัน นั่นคือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาถือเป็นองค์การหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะมีประสิทธิผลได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารจัดการที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดจะเป็นไปได้ หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำของผู้บริหาร อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะต้องสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเองเพื่อเสริมอำนาจ การบริหารงานนอกเหนือไปจากอำนาจที่เป็นทางการอันเกิดจากกระบวนการบริหารงาน (วินัย นิมวงษ์, 2542 หน้า 42)

ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่า ความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Base Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นกับผลของงาน และภาวะผู้นำก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

สถานศึกษา รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจใน
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2558 หน้า 18)

เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนา
ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทยภาพของผู้นำหรือ
บุคคลที่ได้รับการยอมรับในสังคมว่ามีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น พระธรรมปิฎก
(ป.อ.ปยุตฺโต), อานันท์ ปันยารชุน ประเวศ วะสี และลิปพนนท์ เกตุทัต ท่านเหล่านี้ได้ให้
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย โดยเฉพาะในยุคที่ต้องพัฒนาให้พ้น
จากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและในยุคโลกาภิวัตน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาด
สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ ยินดีร่วมปฏิบัติตามมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม จูงใจให้คนอื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ เห็นแก่
ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรมและมุ่งสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเลิศหรือผลผลิต
ที่มีคุณภาพสูงสุด (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546 หน้า 28)

แต่จากการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่ง
ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและสานต่อ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา พบว่า
จากการรายงานคุณภาพการศึกษาจากสรุปผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน
(O-NET) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559
รายวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 48.19 รายวิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
มีคะแนนเฉลี่ย 50.83 รายวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 32.83 รายวิชาคณิตศาสตร์
มีคะแนนเฉลี่ย 31.38 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 36.05 รวมทุกวิชา
มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 39.86 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าร้อยละ 50 ส่วนผลการทดสอบการศึกษา
ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา
2559 รายวิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 53.09 วิชาสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
คะแนนเฉลี่ย 36.17 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 27.35 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย
24.90 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 31.77 รวมเฉลี่ยทั้ง 5 วิชา มีคะแนนเฉลี่ย
เท่ากับ 34.65 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าร้อยละ 50 เช่นเดียวกันกับระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3
(สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2559 หน้า 2 - 5)

อีกทั้งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ
สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) จากการ

ประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งสาม (ปี พ.ศ. 2554 – 2558) พบว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 20,376 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.04 ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน จำนวน 12,468 หรือคิดเป็นร้อยละ 37.96 ด้านการพัฒนาครู พบว่า ขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพียงพอ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แล้วแต่หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารงานและจัดการศึกษาเท่าที่ควร ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอล้ำสมัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 หน้า 3 – 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 1) สถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตขั้นปลายของการบริหารจัดการศึกษาที่ปรากฏออกมาในรูปของการประเมินคุณภาพและการวัดผลความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสมรรถนะในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 5) ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะ

จัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้นำไปสู่สถานศึกษาที่สมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่สภาพน่าดูน่าอยู่และน่าเรียน โดยมีความสุขในงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ไชยา ภวระบุตร, 2554 หน้า 189)

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น (Hoy ; & Miskel, 2008, p. 419); (Riley; & MacBeath, 2003 p. 173) และสอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 หน้า 2 ; ปิลาญ ปฏิพิมพาคม, 2550 หน้า 213 – 220) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ อาคม อึ้งพวง (2551, หน้า 111) พบว่า การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และองค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, หน้า 164 – 174) จนมีผู้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์การแห่งศตวรรษในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะในวงการศึกษา นั้น ภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นสำคัญมากต่อระบบการศึกษาของรัฐอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน (Kaplan, Owing & Nunnery, 2012 p. 16)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พบว่า มีผู้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลายรูปแบบ ดังนี้ จามจรี จำเมือง (2548, หน้า 4 – 5) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ ด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน และ 3) ขั้นเสนอแนะเพิ่มเติมรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ขึ้นด้วยการอภิปรายกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนการสอน

ด้านสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านชุมชน ด้านคุณธรรมและด้านพัฒนาสังคม นอกจากนี้
 ปิไลญ์ ปฏิพิมพาคม (2550, หน้า 213) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำและ
 ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถ
 ในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน แต่จากการศึกษา
 งานวิจัยที่ผ่านมาไม่พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับตัวการพัฒนางานภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย
 เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลให้มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
 ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย
 ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์การประเมินภาวะผู้นำ
 ที่มีประสิทธิผล เพื่อกำหนดจุดเด่น จุดด้อยในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้
 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการติดตาม
 ภารกิจ ประกอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์
 มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดคำถาม
 ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศึกษาค้นคว้าต่อไป
2. ด้านการนำไปใช้ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ประโยชน์ในการติดตามภารกิจ ประกอบการตัดสินใจและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก Effective Leadership. Achua & Lusser (2010), ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2554), ภาวะความเป็นผู้นำของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ของสัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ์ ชูสอน (2557) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักและ 12 องค์ประกอบย่อย 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีจิตใจที่เข้มแข็งกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวหรือตกใจง่ายเมื่อมีสถานการณ์ที่เกิดความกดดัน ดึงเครียด 2) กล้าคิดกล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการทำงาน 3) การสร้างความคิดในทางบวก มองโลกในแง่ดี 4) การยอมรับความจริงและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ 5) การมีความเชื่อในทางที่ถูกต้องยุติธรรม ปราศจากอคติ และ 6) การมีความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ว่าจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. พลังในการทำงานสูง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) การมีความอดทนสูง ต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าและ 5) การมีแผนงานและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

3. ความมั่นคงทางอารมณ์ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พุดคุยด้วยแล้วรู้สึกสบายใจ 3) การรับฟังความคิดเห็น

ของบุคคลอื่นอย่างจริงใจ 4) กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและ 6) การมีทัศนคติที่ดี มีมุมมองต่อโลกตามความเป็นจริง

4. คุณธรรมจริยธรรม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ 2) ยึดมั่นคำสัญญา รักษาคำพูด และรักษาความไว้วางใจระหว่างคำพูดกับการกระทำ 3) การสร้างความไว้วางใจเชื่อถือใจจากบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 4) การให้คำแนะนำปรึกษา เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นได้ และ 5) การตัดสินใจในด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม

5. เขาวงมปัญญา จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการวินิจฉัยวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 2) การรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตัดสินใจทันเหตุการณ์ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 4) กล้าตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น 5) การมีความรู้และทักษะ ในการวางแผนบริหารงานและ 6) การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินงาน

ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) การมีความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) การมีเทคนิควิธีการในการทำงานเพื่อความสำเร็จ 3) การมีความรับผิดชอบและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ และ 4) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประกวดแข่งขัน ท้าทายความสามารถและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง

2. ความต้องการอำนาจ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความ

ต้องการ การยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น 2) ความต้องการเป็นผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และ 4) ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน

3. พลังมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) การมีพลังผลักดันภายในตนเองไม่หวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรค 2) การมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ 3) การมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ผลสำเร็จตามความต้องการของตนเอง และ 4) คิดหาวิธีนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ด้านทักษะและความสามารถ (Skill and Ability) ประกอบด้วย

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

ประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น 2) การมีความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ 3) การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร 4) การมีความสามารถในการสร้างทีมงานและการสร้างความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ 5) การมีมารยาททางสังคมที่ดีงาม เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ทักษะด้านการบริหาร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการมองภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงาน 2) ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้กระบวนการกลุ่ม 4) ความสามารถในการประสานงาน การให้คำปรึกษาและการดำเนินการประชุมและ 5) ความสามารถในการคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ทักษะด้านเทคนิค จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความรู้

ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างเชี่ยวชาญ 3) ความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำแผนงานงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 4) ความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้และ 5) ความสามารถในการสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามสถานการณ์และเหมาะสมกับบุคคล

4. ทักษะด้านการจูงใจ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการพูด สื่อสารหรือกระทำให้บุคคลอื่น เห็นคล้อยตามและร่วมมือกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ความสามารถในการใช้ช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย 3) ความสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร 4) ความสามารถในการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น 5) การมีรูปแบบในการทำงาน ให้บุคคลากรเต็มใจในการทำงาน และ 6) การให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโอกาสต่างๆ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

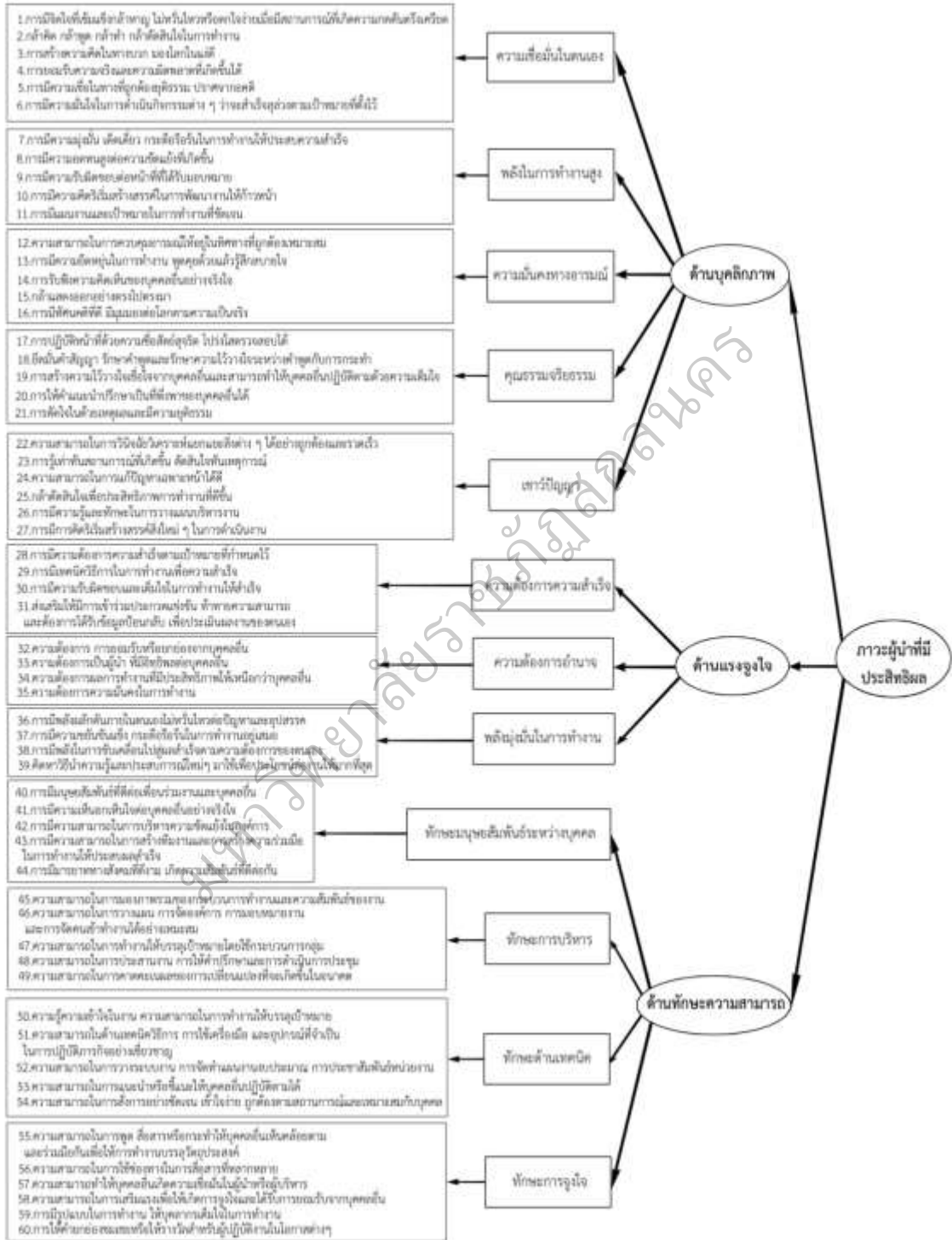
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,359 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, pp.1088 – 1089) โดยกำหนดช่วงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ จำนวน 342 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาบริบท แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้บูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผล มี 3 องค์ประกอบหลักและ 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลัก



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดเบื้องต้นโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและจัดลำดับการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้บ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการรวมองค์ประกอบ การมีบุคลิกภาพที่ดี มีแรงจูงใจและมีทักษะและความสามารถ

3. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะและพฤติกรรมในการจัดการให้ผู้อื่นร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลัก ด้านบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีลักษณะของผู้นำที่วัดได้จากองค์ประกอบย่อย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีพลังในการทำงานสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีเชาว์ปัญญา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความมั่นใจและอารมณ์ที่สงบไม่ตื่นตกใจ สามารถปรับตัวตัดสินใจในสถานการณ์ที่กดดันตึงเครียด มองตนเชิงบวกกว่าตนมีความสามารถและศักยภาพ มีความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ว่าจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีจิตใจที่เข้มแข็งกล้าหาญ ไม่หวั่นไหวหรือตกใจง่ายเมื่อมีสถานการณ์ที่เกิดความกดดันตึงเครียด 2) กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ

กล้าตัดสินใจในการทำงาน 3) การสร้างความคิดในทางบวก มองโลกในแง่ดี 4) การยอมรับความจริงและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ 5) การมีความเชื่อในทางที่ถูกต้อง ยุติธรรม ปราศจากอคติ และ 6) การมีความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
ว่าจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.2 พลังในการทำงานสูง (High energy) หมายถึง ความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยวทุ่มเท มีความกระตือรือร้น มีความอดทนสูงต่อความขัดแย้ง ยอมรับในผลการดำเนินงาน ทั้งในทางบวกและทางลบมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานให้ก้าวหน้า มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีความมุ่งมั่น เด็ดเดี่ยว กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 2) การมีความอดทนสูงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ก้าวหน้า และ 5) การมีแผนงานและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

3.1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล ควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง การบริหารจัดการตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคมและการบริหารจัดการสัมพันธภาพ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พุดคุยด้วยแล้วรู้สึกสบายใจ 3) การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างจริงใจ 4) กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และ 5) การมีทัศนคติที่ดี มีมุมมองต่อโลกตามความเป็นจริง

3.1.4 คุณธรรมจริยธรรม (Authenticity) หมายถึง การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ รักษาคำมั่นสัญญา ปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใส ชัดเจน มีความไว้วางใจเชื่อใจจากผู้อื่นและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นได้ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ 2) ยึดมั่นคำสัญญา รักษาคำพูดและรักษาความไว้วางใจระหว่างคำพูดกับการกระทำ 3) การสร้างความไว้วางใจเชื่อใจ จากบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 4) การให้คำแนะนำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นได้ และ 5) การตัดสินใจในด้วยเหตุผลและมีความยุติธรรม

3.1.5 เซาว์นปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการ

ตระหนักถึงตนเองและสังคม มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และใช้เหตุผล สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวินิจฉัยวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว 2) การรู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตัดสินใจทันเหตุการณ์ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 4) กล้าตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น 5) การมีความรู้และทักษะในการวางแผนบริหารงาน และ 6) การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการดำเนินงาน

3.2 องค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะของผู้นำที่วัดได้จากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และมีพลังมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องการมุ่งความเป็นเลิศ เป็นแรงขับที่จะให้เกิดผลสำเร็จ เป็นความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและมีความเป็นห่วง จุดประสงค์ของภาระหน้าที่ มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) การมีเทคนิควิธีการในการทำงานเพื่อความสำเร็จ 3) การมีความรับผิดชอบและเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ และ 4) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประกวดแข่งขัน ท้าทายความสามารถ และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง

3.2.2 ความต้องการอำนาจ (Power Needs) หมายถึง เป็นแรงขับของบุคคลที่จะหาตำแหน่งที่มีอำนาจและเพื่อที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความต้องการ การยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น 2) ความต้องการเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และ 4) ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน

3.2.3 พลังมุ่งมั่นในการทำงาน (Determination) หมายถึง เป็นแรงขับ

เคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมขยันขันแข็งและกระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง มาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด มีตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1) การมีพลังผลักดันภายในตนเองไม่หวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรค 2) การมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ 3) การมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ผลสำเร็จตามความต้องการของตนเอง และ 4) คิดหาวิธีนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้เพื่อประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

3.3 องค์ประกอบหลักด้านทักษะและความสามารถ (Skill and Ability)

หมายถึง การแสดงออกซึ่งทักษะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งวัดได้จาก ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการบริหาร ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการจูงใจ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกและทัศนคติของผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การรับรู้ทางสังคม การแสดงออกถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น 2) การมีความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ 3) การมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์การ 4) การมีความสามารถในการสร้างทีมงานและการสร้างความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ 5) การมีมารยาททางสังคมที่ดีงามเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.3.2 ทักษะความสามารถทางการบริหาร (Administrative skills)

หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การจัดคนเข้าทำงานที่เหมาะสมการประสานงานและการให้คำปรึกษาและดำเนินการประชุม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการมองภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงาน 2) ความสามารถในการวางแผน การ

จัดองค์การ การมอบหมายงานและการจัดคนเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้กระบวนการกลุ่ม 4) ความสามารถในการประสานงาน การให้คำปรึกษาและการดำเนินการประชุม และ 5) ความสามารถในการคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.3.3 ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ความสามารถด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้เฉพาะ ขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้ภาระงานเกิดผลสำเร็จ ทักษะหรือความสามารถในด้านนี้หาได้ด้วยการศึกษาอบรม การฝึกงานหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความสามารถในด้านเทคนิควิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างเชี่ยวชาญ 3) ความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำแผนงานงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 4) ความสามารถในการแนะนำหรือชี้แนะให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้ และ 5) ความสามารถในการสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามสถานการณ์และเหมาะสมกับบุคคล

3.3.4 การสร้างแรงจูงใจ (Inspiration) หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการพูด สื่อสารหรือกระทำให้บุคคลอื่น เห็นคล้อยตามและร่วมมือกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ความสามารถในการใช้ช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย 3) ความสามารถทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำหรือผู้บริหาร 4) ความสามารถในการเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น 5) การมีรูปแบบในการทำงาน ให้บุคคลากรเต็มใจในการทำงาน และ 6) การให้คำยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโอกาสต่างๆ

4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบยืนยันด้วยโปรแกรมริสเรล โดยค่าไค-สแควร์ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fix Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fix Index: AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

5. การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ สามารถวัดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ได้ค่าของการวัด

ตามเกณฑ์หาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบย่อย สามารถวัดองค์ประกอบหลัก ได้ค่าการวัดตามเกณฑ์ของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งสิ้น 42 เขตพื้นที่การศึกษา ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี