

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาทรัพยากรด้านมนุษย์ของนานาอารยประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพประชากรไปสู่ความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับนานาชาติ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการจัดการศึกษายุคใหม่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิด สาระ ตลอดจนแนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อันเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมในโลกทุกรูปแบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, คำนำ) ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในระดับโลกและประเทศชาติมาอย่างต่อเนื่อง โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) ให้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นพลเมืองมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 อันมีสถานศึกษาเป็นองค์หลักในการจัดการศึกษา โดยมีกลไกการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิผลครอบคลุมในทุกมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนการจัดการศึกษาของประเทศไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, หน้า 80–82)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 2) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพที่ประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ และสามารถควบคุมและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 อันเป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Schleicher, 2015, p. 34) โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการกระตุ้น ส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อเข้าถึงจิตใจของผู้ตามให้เกิดความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลง หรือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Bass & Avolio, 1994, pp. 124–125) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนพลังที่จะผลักดันให้สถานศึกษานั้นก้าวสู่การบริหารจัดการและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนได้ทั้งความสำเร็จและปัญหาในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในหลายแห่งจึงได้นำประสิทธิผลของโรงเรียนมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามประสิทธิผลโรงเรียน อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษานั้น โดยในปัจจุบันมีการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในการศึกษาของ อัจฉรา วรฤทธิ์ (2553, หน้า 75) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กันทิมา ชัยอุดม และภารดี อนันต์นาว (2557, หน้า 23) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ เชี่ยวชาญ ภาวะวงศ์, อนันต์ ปานศุภวัชร และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2555, หน้า 104) ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ซึ่งสนับสนุนการศึกษาของ ไสภิน ม่วงทอง, ภารดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2556, หน้า 19) ที่พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษา ของ ลลิตา พลพงษ์, สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, สุภมาส อังคุโชติ และทัสนี วงศ์เย็น (2559, หน้า 103) ที่พบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของ โรงเรียน สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ การบริหารสถานศึกษาของ สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิต (2556, หน้า 338) ที่สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจากสภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นการจัดระบบการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกรอบภาระงาน และตามนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2560, ออนไลน์) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องมีการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ สอดรับกับการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาในประเทศไทยเป็นการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้นยังมีข้อจำกัดในด้านการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการหรือหลักการของ นักทฤษฎีเพียงคนเดียว

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสังเคราะห์องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรด้านการศึกษาในการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรด้าน
การศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่าง
กันหรือไม่ อย่างไร
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน
มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
6. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
7. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ที่มีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่
อย่างไร
8. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ที่มีความแตกต่างกันในด้าน ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน
หรือไม่ อย่างไร
9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ อย่างไร

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในแต่ละด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของ
โรงเรียน หรือไม่ อย่างไร

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอะไรบ้าง
อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านขนาดของ
โรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้าน
ประสบการณ์การทำงาน
5. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน
7. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน
8. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในแต่ละด้าน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

11. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
6. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน
7. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน
8. ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน
9. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
10. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้
2. ผลการวิจัย จะเป็นข้อเสนอสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตนเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น
3. ผลการวิจัย จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำมาพัฒนาตนเอง
4. ผลการวิจัย จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดอบรมบุคลากรทางการบริหารการศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี อันจะช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพดีขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตการด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,813 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 185 คน และครูผู้สอน 1,628 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 375 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน ครูผู้สอน 278 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1.1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Bass and Avolio (1994, pp. 3-4), Leithwood and Jantzi (1996, pp. 512-534 อ้างถึงใน นารินทร์ เดชชะท้าน, ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน, 2557, หน้า 83-94), Miskel and Hoy (2005, pp. 286-289), Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1996, pp. 827-832), Yukl (2006, p. 215), Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000, pp. 15-17), ซีวิน อ่อนละออง (2553, หน้า 128), Daft (1998, p. 45, อ้างถึงใน จิตรา ทรัพย์นิยม, 2556, หน้า 9-11), Podsakoff et al (1990, pp. 107-142, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545), Cook, Hunsaker and Coffey (1997, pp. 484-485, อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาสินชัย, 2559, หน้า 43-44), สำเนา หมิ่นแจ่ม และคณะ (2555, หน้า 60-66), Koontz, Harold and Donnell Cyril (1994, อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 89-91), ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 171), พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 91), สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36-37), อภินันท์ชัย แกระหัน (2557, หน้า 12-18), ประภัสร์ สุภาสอน (2555, หน้า 12-15), Kouzes and Posner (2005, p. 15, อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559, หน้า 13-16) ดังนี้

2.1.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์

2.1.1.2 ดำเนินถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล

2.1.1.3 กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

2.1.1.4 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง

2.1.1.5 ระดมความร่วมมือผู้ถูกพัน

2.1.1.6 สร้างแรงบันดาลใจ

2.1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1.2.1 งานวิชาการ
- 2.1.2.2 งานงบประมาณ
- 2.1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 2.1.2.4 การบริหารทั่วไป

3. ตัวแปรศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

3.2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

3.2.1.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์

3.2.1.2 คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2.1.3 กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

3.2.1.4 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง

3.2.1.5 สร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.6 ระดมความร่วมมือผู้กพัน

3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.2.2.1 งานวิชาการ

3.2.2.2 งานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

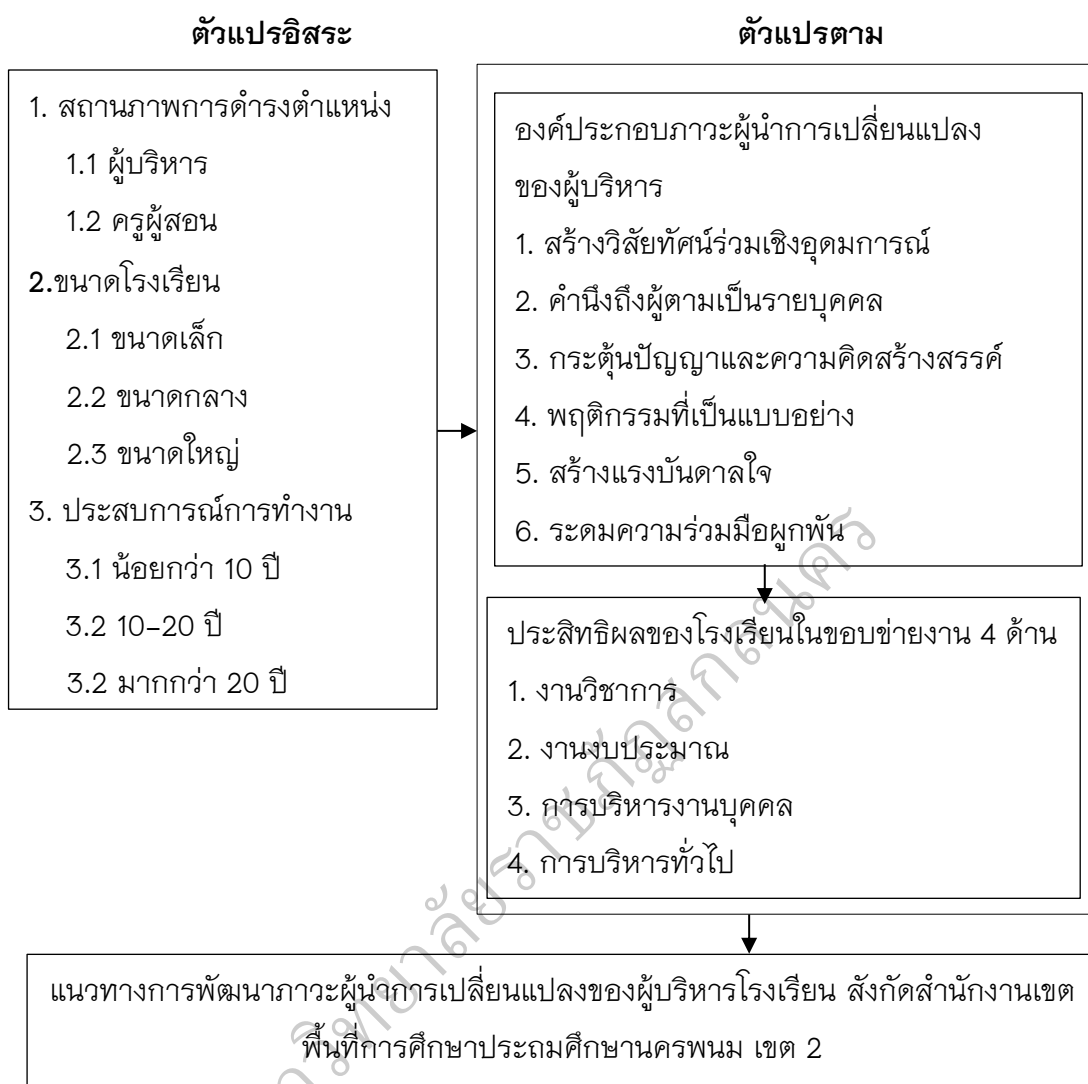
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของนักวิชาการ ของไทยและของต่างประเทศ สรุปได้ ดังนี้

- 1.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์
- 1.2 คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล
- 1.3 กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
- 1.4 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง
- 1.5 สร้างแรงบันดาลใจ
- 1.6 ระดมความร่วมมือผู้ถูกพิน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121) ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 งานวิชาการ
- 2.2 งานงบประมาณ
- 2.3 การบริหารงานบุคคล
- 2.4 การบริหารทั่วไป

จากแนวคิดและทฤษฎี ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังเอกสารในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

1.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

2. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดขององค์กรที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 120-300 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

3.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 วัน จนถึง 10 ปี

3.2 10-20 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปี 1 วัน จนถึง 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับแต่งตั้งให้บรรจุรับราชการในตำแหน่งครูผู้สอนและผู้บริหารจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยในการศึกษาคครั้งนี้ หมายถึง พฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ที่ส่งผลให้ครู บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อก่อให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ตามกรอบการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 ด้าน ดังนี้

4.1 สร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถ กำหนด วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และยังกระจายวิสัยทัศน์นั้นให้กับบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง ยังรวมไปถึงมีพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ตามเชื่อและศรัทธาต่อการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

4.2 คำนึงถึงผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีการ ปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การ สนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการ ประพฤติของผู้มาแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาส ให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงาน ที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

4.3 กระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมี วิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะ อุปสรรคทุกอย่างได้

4.4 พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง หมายถึง การที่ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง ในการประพฤติ ปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความยุติธรรม มีทักษะและเจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานและองค์การ

4.5 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน แสดงการยอมรับและชื่นชม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานเสมอ มีการชื่นชมและจูงใจผูกพัน ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม เห็นคุณค่า ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชย อย่างจริงใจ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าให้โอกาสในการฝึกอบรมฝึกฝนความชำนาญ หรือศึกษาดูงานสม่ำเสมอ มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ

4.6 ระดมความร่วมมือผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้เกิดความ ร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิก สามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศ

ที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ หรือการที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 งาน ได้แก่

5.1 งานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.2 งานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานงบประมาณของโรงเรียน ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ

กองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

5.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลของโรงเรียน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

5.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษาการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มานำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมพิจารณาและสรุปเป็นประเด็น การพัฒนาองค์ประกอบแต่ละตัวโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร