

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้บริบทและเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การตลาด วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และในอนาคตข้างหน้ามีแนวโน้มว่าการแข่งขันจะเปลี่ยนจากยุคข้อมูลข่าวสาร (Information) ไปสู่สังคมแห่งการแข่งขันด้านองค์ความรู้ (Knowledge Based Society) มากยิ่งขึ้น ซึ่งในการแสวงหาองค์ความรู้ต่างๆ และการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าจำเป็นต้องอาศัยผู้นำ (Leader) เพราะผู้นำสามารถสร้างชาติ สร้างคน สร้างแผนการต่างๆ เพื่อให้ฝันของชนส่วนใหญ่เป็นจริงได้ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ, 2554, หน้า 10) ดังนั้นผู้นำยุคใหม่ นอกจากต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ แล้ว ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ นั่นคือ การปรับโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดศักยภาพขององค์การ และขณะเดียวกันควรมีการฟื้นฟูและพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคคล (Certo, 2006, อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 1)

ผู้นำ (Leader) มีความแตกต่างจากผู้จัดการ (Manager) แต่มีบทบาทที่ส่งเสริมและเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการองค์การด้วยแนวคิดของผู้จัดการ จึงไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุความสำเร็จอย่างเป็นเลิศได้ ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พิพัฒน์ นนทนาถรณ์, 2556, หน้า 23) และในการศึกษาภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การมานานหลายทศวรรษแล้ว โดยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในช่วงทศวรรษที่ 1930-1940 จะกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใด

ที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และในปลายทศวรรษที่ 1940 ภาวะผู้นำ จะกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ในที่อื่น ในอีกที่หนึ่ง ดังนั้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยการบริหารตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality) และด้านพฤติกรรม (Behaviors) และในช่วงกลางทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ โดยการพยายามที่จะรวมเอาแนวคิด ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ รวมเป็นทฤษฎีเชิงบูรณาการ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 12)

จะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการงานในองค์การ เพราะองค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในด้านการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์การใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการ และสามารถใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์การนั้นๆ ต้องประสบกับความล้มเหลวได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553, หน้า1)

เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำเป็นบุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspirer) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergize) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการของมวลสมาชิกให้เข้าไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการของตนเองและองค์การได้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2548, หน้า 6) ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน และการดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดจากความยินยอมของสมาชิกในองค์การมากกว่าการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ โดยจะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล และใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นหรือผู้ตาม เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่างๆ (วาริ เฟิงส์ว็ลด์, 2549, หน้า 16)

การบริหารจัดการในสถานศึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยส่วนมากมักจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) มากกว่าเรื่องของ การบริหารจัดการ (Management) แต่ในความเป็นจริงแล้วนั้นการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำทางวิชาการ จะแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไป (Jeffrey Glanz, 2006, p. xviii) สถาบันทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่มักจะวัดจากผลของการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย ไม่ได้วัดจากผลของการบริหารจัดการ แต่การบริหารจัดการที่ดีกลับเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ และในทางกลับกันถ้าหากสถาบันการศึกษาใด มีการบริหารจัดการที่ไม่ดี จะทำให้ผลของการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยนั้น ล้มเหลวได้ (Michael Shattock, 2003 อ้างถึงใน Cardiff University, 2012, p.1) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า28)

เรื่อง ภาวะผู้นำ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง และเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการผลักดัน ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม โดยใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และระบบคุณธรรม ย่อมสร้างคนที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก ผู้บริหารสถานศึกษา จะทำหน้าที่ในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดูแล กำกับ ติดตาม และนิเทศงาน บุคลากรทุกคนทุกฝ่าย เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติวิสัย กระตุ้น ติดตาม และส่งเสริมครูให้ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา สามารถแบ่งเวลาและบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการและ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จตามแผน จัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตนเองอย่างดีที่สุด และภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นผู้นำในการร่วมกันวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงาน

โครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า24) มหาวิทยาลัยคาร์ดิฟฟ์ (Cardiff University, 2003, p.5), แอนโทนี เบลล์ (Antony Bell, 2006, pp.160-161), ซีมอน ฮาเซลดีน (Simon Hazeldine, 2009, p.1), จอห์น อะแดร์ (John Adair, 2012, pp.1-2) และ เทซี โบแฮม และริชาร์ด เอส เวลลินส์ (Tacy Byham and Richard S. Wellins, 2012, p.1) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (Operational Leadership) ว่าเป็นภาวะผู้นำที่จัดอยู่ในภาวะผู้นำระดับกลางที่ไม่ว่าจะเป็นองค์การหรือสถาบันการศึกษาใดก็ตาม จะประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการอยู่เสมอเพราะเป็นภาวะผู้นำ ซึ่งทำหน้าที่ในการประสานเชื่อมโยงการปฏิบัติงานระหว่างภาวะผู้นำคน (People Leadership) หรือ ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หรือ ภาวะผู้นำขององค์การ (Organizational Leadership) ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายกำหนดกลยุทธ์ หรือแผนนโยบายในการปฏิบัติ โดยภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการนี้ จะทำหน้าที่ในการสร้าง และตีความหมายของนโยบาย และวิธีปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานลงสู่ไปการปฏิบัติการ (John Adair, 2012, pp.1-2) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการเป็นภาวะผู้นำที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ (Organization Management) (Antony Bell, 2006, 25) นั่นเอง

แผนกจัดการศึกษาของรัฐฟลอริดา (Florida Department of Education, 2009, pp.8-9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (Operational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เทซี โบแฮม และริชาร์ด เอส เวลลินส์ (Tacy Byham and Richard S. Wellins, 2012, p.1) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงปฏิบัติการที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องใช้คุณลักษณะผู้นำ และสมรรถนะการบริหารจัดการ อันได้แก่ ความสามารถด้านการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้จริง ความสามารถด้านการนำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างเฉียบคม เน้นและให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการเป็นสำคัญด้วยการดูแลและสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อสร้างความรักและศรัทธาแก่ผู้รับบริการ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับผู้ร่วมงาน จนเกิดความรักความผูกพันในองค์การ มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นกระบวนการพัฒนา และการอ้าง

รักษาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการปรับตัวรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างท้าทายในอนาคตและมีบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โบยาท์ซีส (Boyatzis, 1982) พบว่า สมรรถนะ (Competencies) ของผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์การ (Management Organization)

โรงเรียนในระดับประถมศึกษาเป็นโรงเรียนที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลาย ทั้งในเรื่องของขนาดโรงเรียน บุคลากร งบประมาณ และบริบทสภาพแวดล้อม ส่งผลให้ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้ยาก และจากผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสอง พบว่า คุณภาพผู้เรียนโดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษายังอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อน ให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการการศึกษาที่ควรได้รับการ พัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังแนวคิด เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแนวทางการประเมินคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายแต่จะบริหาร หรือจัดการอย่างไรนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง ในการทำงานนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ โดยจะทุ่มเทพลังกายและพลังความคิด อย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่ง ทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดองค์การ บริหารจัดการให้ ครูสอนอย่างพอเพียงมอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระ และปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มี การจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 6) ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของวิโรจน์ จันทสิงห์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทานศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา โรงเรียนบ้านมุกมัน โนนอุดมสามัคคี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า นอกจากประสิทธิผลด้านงานวิชาการแล้ว ผู้บริหารหรือโรงเรียนต้องให้

ความสำคัญกับด้านงานบุคคล ได้แก่การพัฒนาบุคลากร การจัดโครงสร้างหน้าที่อย่างเป็นระบบ การมอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถ การสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า ด้านงานกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดบริการอาหารกลางวัน โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มแม่บ้านมาช่วยเหลือในการประกอบอาหาร รวมทั้งการของบประมาณสนับสนุนจากศิษย์เก่า ด้านงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ได้มอบหมายหน้าที่ให้กับครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ด้านงานอาคารสถานที่ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่เป็นพิเศษ โดยจัดบริเวณอาคารสถานที่ ที่เป็นสัดส่วน สะอาด สบาย ร่มรื่นน่าอยู่ และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในเขตพื้นที่บริการอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกิจกรรมในท้องถิ่นอย่างจริงจัง โดยไม่หวังผลตอบแทน และงานวิจัยของภารดี อนันต์นาคี (2545, หน้า 96) วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2549, หน้า 118) และอนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 196) พบว่า สถานการณ์ของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การช่วยเหลือโรงเรียนกับชุมชน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารนอกจากจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนด้วย โดยเฉพาะกับผู้ปกครองและชุมชน และมอท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.373) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2549, หน้า 81) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีความสอดคล้องกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำในลักษณะเชิงบูรณาการในการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) งานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งได้แก่ มีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง และสามารถแสดงพฤติกรรมในลักษณะการใช้สมรรถนะการบริหารจัดการ ได้แก่ การนำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริงและเกิดประสิทธิผล การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพ และมีความสามารถในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดี ภายใต้การบริหารตามสถานการณ์ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สามารถปรับตัวรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดี และมีสมรรถนะการบริหารจัดการงานต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดี เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับการบริหารตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างลงตัว บรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนคุณภาพการศึกษาของไทย ต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีความมุ่งหมายการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ความสำคัญทางด้านวิชาการ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจน ครบคลุม และสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่พัฒนาขึ้นนี้ได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจนำไปเป็นรูปแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพล และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

2. ความสำคัญในด้านการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างเป็นโปรแกรมการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินการส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น และการสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นหลักปรัชญาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ 1) การบริหารตามสถานการณ์ 2) คุณลักษณะผู้นำ 3) สมรรถนะการบริหารจัดการ 4) การส่งเสริมกระบวนการ

จัดการเรียนรู้ และ 5) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านการบรรลุการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และ 5) ด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน

2. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์กำหนดในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ช่วยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ช่วยการสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.1.4 ครูผู้สอน เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน หรือเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (วิชาการ/บุคคล/งบประมาณ/บริหารทั่วไป) หรือเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2 โรงเรียนดีเด่น ในระดับประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 6 คน

และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน และโรงเรียนสูงเนินวิทยาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คน และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 12,524 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 145,888 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 870 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 435 คน และครูผู้สอน จำนวน 435 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัว ได้แก่

3.1.1.1 ตัวแปรแฝงด้านการบริหารตามสถานการณ์ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.1.1.2 ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะผู้นำ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) มีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ 2) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา 3) มีความฉลาดทางอารมณ์ และ 4) มีคุณธรรมจริยธรรม

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่

3.1.2.1 ตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การนำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง 2) การใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงาน 4) การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.1.2.2 ตัวแปรแฝงด้านการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ด้านการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) ด้านการเน้นและให้ความสำคัญกับผู้เรียน และ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.2.3 ตัวแปรแฝงด้านการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) การรับรู้และความคาดหวังสูงของสมาชิก 2) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 3) การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม และ 4) การจัดระบบการจูงใจ

3.1.3 ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านการบรรลุการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และ 5) ด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้าน

การบริหารตามสถานการณ์ 2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ 4) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และ 6) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานงานวิจัยที่สอดคล้องกันทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการบริหารตามสถานการณ์

การศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารตามสถานการณ์ ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

1.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); จันทรานี สงวนนาม (2545); สมจิตร อุดม (2547); นภาพร ส่องแสง (2550); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) และอนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)

1.2 การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Fiedler (1976); Moriarty (1989); ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); สุชาติ การสมบัติ (2544); ปิติชาย ต้นปิติ (2547); ศุภลักษณ์ เศรษฐพานิช (2550); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)

1.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); นภาพร ส่องแสง (2550); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)

1.4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); นภาพร ส่องแสง (2550); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) และ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)

2. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ

การศึกษาองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

2.1 มีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Jim Collins and Peter F. Drucker, 2010 ซึ่งสังเคราะห์จากองค์ประกอบตามแนวคิดของ Pat L. Williams (2001); Antony Bell (2006); Florida Department of Education (2009); Andrew Spanyi (2010); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012)

2.2 มีทักษะในการแก้ไขปัญหา อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ John Adair (2007) และจตุพร สังขวรรณ (2557) ซึ่งสังเคราะห์จากองค์ประกอบตามแนวคิดของ Pat L. Williams (2001); Antony Bell (2006); Florida Department of Education (2009); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012)

2.3 มีความฉลาดทางอารมณ์ อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Daniel Goleman (2010) และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) ซึ่งสังเคราะห์จากองค์ประกอบตามแนวคิดของ Pat L. Williams (2001); Antony Bell (2006); John Adair (2007); Andrew Spanyi (2010); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012); Mustamin, Yasin. (2012); Santa Barbara California (2012)

2.4 มีคุณธรรมจริยธรรม อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Florida Department of Education (2009); Mustamin, Yasin. (2012); พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) และอนุสิทธิ์ นามโยธา (2556) ซึ่งสังเคราะห์จากองค์ประกอบตามแนวคิดของ John Adair, (2007); Antony Bell (2006); Florida Department of Education (2009); Mustamin, Yasin. (2012); Santa Barbara California (2012)

3. องค์ประกอบด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ

การศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

3.1 การนำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012); Mustamin Yasin. (2012) และจตุพร สังขวรรณ (2557)

3.2 การใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Jeffrey Glanz (2006); Florida Department of Education (2009); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012); Mike Bossi (2012) และบุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2556)

3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงาน อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Mondy and Noe (2004); Jeffrey Glanz (2006); John Adair, (2007); Florida Department of Education (2009); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012); Mustamin Yasin (2012); พิเชิต เทพวรรณ (2554); ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555); พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556) และจตุพร สังขวรรณ (2557)

3.4 การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Deroche (1987); Jeffrey Glanz, 2006; John Adair, (2007); Florida Department

of Education (2009); Tacy Byham and Richard S.Wellins (2012); Mustamin Yasin (2012); ธงชัย สันติวงษ์ (2539); อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2545); สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2547); วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) และ ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555)

3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Bartol & other (1998); Hoy & Miskel (2005); Jeffrey Glanz (2006); Florida Department of Education (2009); Andrew Spanyi (2010); Tacy Byham and Richard S.Wellins (2012); Mustamin Yasin (2012); ประเสริฐ ปัทมศักดิ์ (2540); อ่ำรุ่ง จันทวานิช(2544); ครรชิต มาลัยวงศ์ (2548) และ ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555)

4. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

4.1 การส่งเสริมการจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Mike Bossi (2012); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2549); นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2545); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (1551) และปารีชาติ ไนต์สุภา (2555)

4.2 การเน้นและให้ความสำคัญกับผู้เรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Jeffrey Glanz (2006); Tacy Byham and Richard S. Wellins (2012); Mike Bossi (2012); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542); ทิศนา เขมมณี (2545) และ สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2547)

4.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Maslow (1962); Jeffrey Glanz (2006); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และปารีชาติ ไนต์สุภา (2555)

5. องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

5.1 การรับรู้และความคาดหวังสูงของสมาชิก อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Litwin & Stringer (1968); Rutter (1979); Purkey & Smith (1983); Duttweiler (1990); Caldwell & Spinks (1990); MacBeath & His Associate (1995); Sergiovanni (2001); Shannon & Bylsma (2003); SDHC (2005); John Adair (2007); วิโรจน์ สารรัตนะ (2548); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และ ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555)

5.2 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Newell (1978); Rutter (1979); Purkey & Smith (1983); Duttweiler (1990); Caldwell & Spinks (1990); MacBeath & His Associate (1995); Sergiovanni (2001); Shannon & Bylisma (2003); SDHC (2005); John Adair (2007); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)

5.3 การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Smith & Tomlinson (1989); Caldwell & Spinks (1990); Woods & Orlik (1994); Lunenburg & Ornstein (2000); Sergiovanni (2001); Shannon & Bylisma (2003); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)

5.4 การจัดระบบการจูงใจ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Lunenburg & Ornstein (2000); Hoy & Miskel (2001); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)

6. องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาการศึกษาองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

6.1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Mott (1972); วาโร เฟ็งสวัสดี (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); สุภัทรา วีระวุฒิ (2552); รังสรรค์ อ้วนจิต (2554) และทวีป พรหมอยู่ (2555)

6.2 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Mott (1972); Cameron (1978); มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545); วาโร เฟ็งสวัสดี (2549) และรังสรรค์ อ้วนจิต (2554)

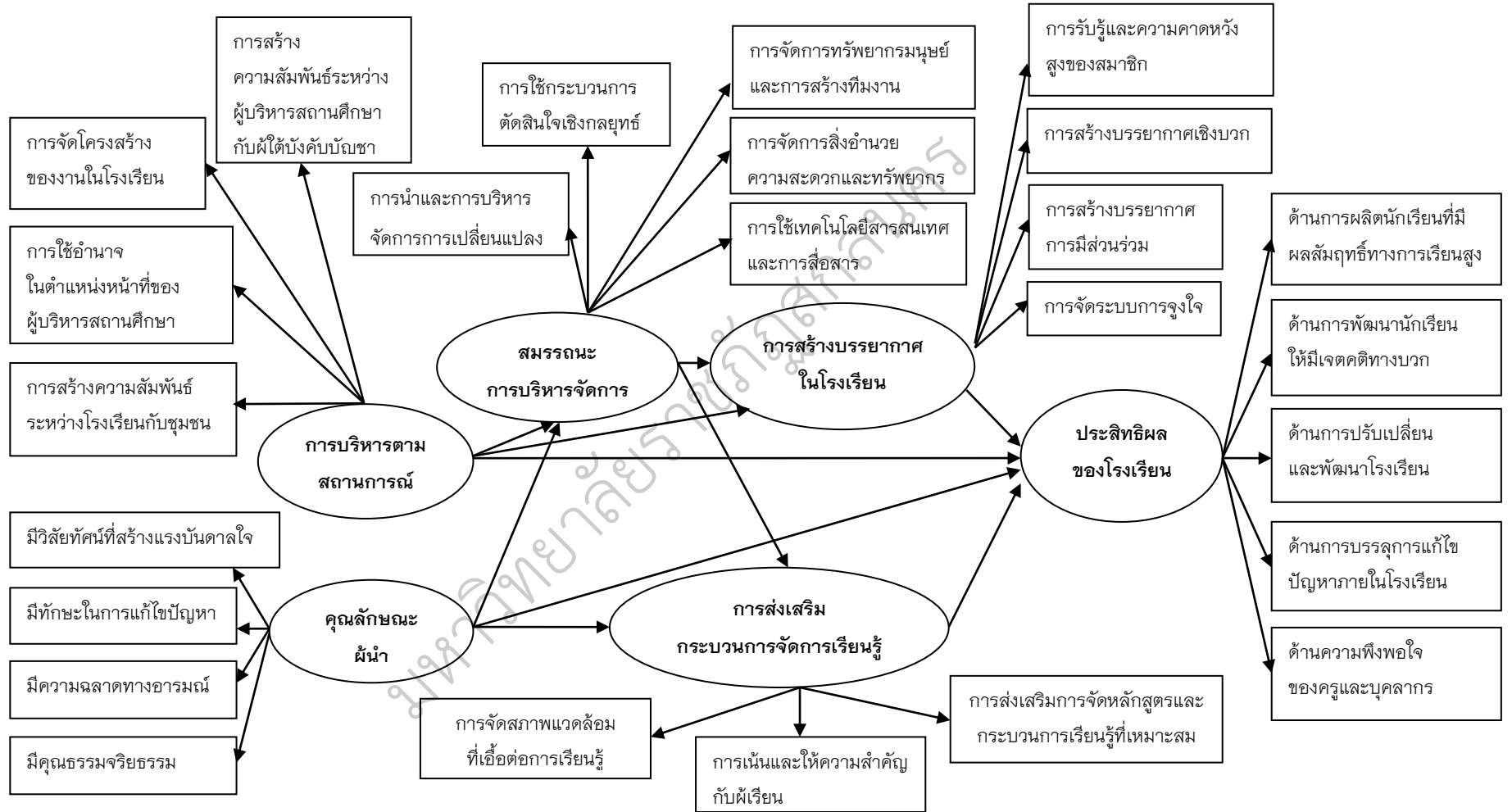
6.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Mott (1972); Hoy & Miskel (2001); วาโร เฟ็งสวัสดี (2549); รังสรรค์ อ้วนจิต (2554) และทวีป พรหมอยู่ (2555)

6.4 ด้านการบรรลุการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Mott (1972); Sergiovanni (2001); วาโร เฟ็งสวัสดี (2549) และรังสรรค์ อ้วนจิต (2554)

6.5 ด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Cameron (1978); วาโร เฟ็งสวัสดี (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และสุภัทรา วีระวุฒิ (2552)

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานงานวิจัยที่สอดคล้องกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย
สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น รายละเอียดดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจคำนิยามศัพท์ของการวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง แนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีลักษณะของเส้นโยงใยในแผนภาพประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ได้แก่ การบริหารตามสถานการณ์ คุณลักษณะผู้นำ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นผลคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้คุณลักษณะ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ การมีอิทธิพลในการนำและจูงใจผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารตามสถานการณ์ คุณลักษณะผู้นำ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ รายละเอียดมีดังนี้

2.1 การบริหารตามสถานการณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตรต่อกันและการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนกันและกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

2.1.2 การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน การมอบหมายภาระงาน การกำหนดเป้าหมายและรายละเอียดของงาน การวางแผนการดำเนินงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในโรงเรียน

2.1.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออำนาจในการตัดสินใจสั่งการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เน้นและให้ความสำคัญในการให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและด้านอาคารสถานที่ เป็นต้น รวมถึง การกระตุ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน การสืบทอดวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนของชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

2.2 คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนตัวและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีคุณธรรม จริยธรรม

2.2.1 การมีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ในอนาคต สามารถใช้วิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และผู้ร่วมงาน เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญ ทำทหาย และน่าตื่นเต้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สื่อสารและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความกระตือรือร้นและมีความชัดเจนในการพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 มีทักษะในการแก้ไขปัญหา หมายถึง การแสดงออกถึง

คุณลักษณะ และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการใฝ่เรียนรู้ ศึกษาและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และตัดสินใจกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาอย่างกล้าหาญ และเฉียบคม สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติ และมีการตรวจสอบและประเมินผลการแก้ไขปัญหา

2.2.3 มีความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะ

และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรู้จักและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเอง และผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความเอาใจใส่ และเข้าใจถึงพื้นฐานและความแตกต่างทางอารมณ์ของผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมในการบริหารความสัมพันธ์ การสร้างเครือข่าย และทีมงาน

2.2.4 มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะและ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงความประพฤติ และการดำรงตนอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย และรักความยุติธรรม โดยประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวางแผนเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำการประพฤติปฏิบัติตน เช่นนั้นต่อผู้อื่น และมีการตรวจสอบและควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเองอยู่เสมอ

2.3 สมรรถนะการบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การนำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงาน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.3.1 การนำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การนำและการจูงใจสมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการนำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ข้อมูล และใส่ใจในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความกล้าแสวงหาโอกาสที่แตกต่าง กล้าเปลี่ยนแปลงและคิดนวัตกรรมใหม่ๆ

2.3.2 การใช้กระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และนโยบายของโรงเรียน ว่ายังมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่ เพื่อการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และนโยบายของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การนำกลยุทธ์ลงสู่ การปฏิบัติได้จริงในลักษณะแผนงาน โครงการและกิจกรรม การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างทีมงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการคัดเลือก จัดจ้าง การพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร และการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การคัดเลือกและจัดจ้างบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง แนะนำ และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การดูแลสวัสดิการและความปลอดภัย การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม และการสร้างและพัฒนา ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3.4 การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร ภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย มีการวางแผนปรับปรุง พัฒนาและดูแล อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโครงการ และกิจกรรม เพื่อให้ นักเรียน ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษา และพัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดลอมในโรงเรียน มีแผนการติดตาม ประเมินผลการใช้ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้น และจูงใจให้ผูมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ประกอบด้วย มีแผนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบใน

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดให้มีการพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

2.4 การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมการจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเน้นและให้ความสำคัญกับผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4.1 การส่งเสริมการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ประกอบด้วย การวางแผนและจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีรายวิชาและกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองตามความถนัดและความสามารถของผู้เรียน กระตุ้นส่งเสริมครูให้มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ จัดสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดระบบการบันทึก การประเมินผล การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน จัดระบบการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ครูนำแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

2.4.2 การเน้นและให้ความสำคัญกับผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน และมีระบบดูแลความปลอดภัยและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดี

2.4.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วย มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม มีมาตรฐาน อบอุ่น และมั่นคง ปลอดภัย มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และมีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

2.5 การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสภาพที่เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่มีพฤติกรรม แตกต่างกันไปตามลักษณะและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งคุณลักษณะและ สภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การรับรู้และความคาดหวังสูงของสมาชิก การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและการจัดระบบการจูงใจ

2.5.1 การรับรู้และความคาดหวังสูงของสมาชิก หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของงานและคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย การรับรู้และการกำหนดเป้าหมาย เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหาย การมุ่งเน้นความสำเร็จของงานสูงทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นและระดับโรงเรียน และการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จทางด้านวิชาการ

2.5.2 การสร้างบรรยากาศเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบเปิดที่ทำให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งมิตรภาพ มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน จัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นและส่งเสริมบรรยากาศของการทำงาน เป็นทีมและหมู่คณะ และการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ

2.5.3 การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วมและบรรยากาศความร่วมมือ ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การประชุมปรึกษารื้อหรือ กับคณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจในการวางแผน และการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการร่วมมือปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน ในโรงเรียน

2.5.4 การจัดระบบการจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารใน การจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดและร่วมกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหา อย่างใส่ใจ

กระตุ้นส่งเสริมครูให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และการพิจารณาความดีความชอบครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียน ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งพิจารณาได้จากการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การบรรลุการแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียนและความพึงพอใจของ ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3.1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นสูงสุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวมของนักเรียนสูงขึ้นไปที่น่าพอใจ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่เข้ามาเรียนและนักเรียนที่จบการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และผลงานที่เกิดจากความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน

3.2 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความประพฤติของนักเรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากโรงเรียนมีโครงการ กิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนา ความประพฤติ ระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนมีความประพฤติที่ดี มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจ

3.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ในการบริหารและ

การจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งพิจารณาจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการดำเนินงานของตนเอง ได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

3.4 ด้านการบรรลุการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ในการบริหารจัดการ และการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้หลักการบริหารความขัดแย้งเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการใช้เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ครูสามารถปกครองนักเรียนให้มีระเบียบวินัยเพื่อลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียนทั้งในและนอกชั้นเรียน ผู้บริหารและครูใช้หลักประนีประนอม และหลักความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3.5 ด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการโรงเรียนจนเป็นที่พึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากครู และบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความรักความผูกพันต่อศิษย์ เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชน

4. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2557

5. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรเชิงสมมติฐานที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรสาเหตุที่ไม่มีตัวแปรแฝงใดในรูปแบบเป็นสาเหตุของตัวแปรนั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารตามสถานการณ์ และคุณลักษณะผู้นำ ตัวแปรแฝงภายนอกวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะการบริหารจัดการ การส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรแฝงภายในวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. รูปแบบลิสเรล (LISREL Model) หรือรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause) แบบเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable หรือ Manifest Variable) จำนวน 25 ตัวแปร และตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 6 ตัวแปร โดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

7. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog and D. Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

8. รูปแบบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1

9. โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และโรงเรียนสูงเนินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557

11. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่สอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์