บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขอบเขตแผ่ออกไปกว้างขวางกระทบต่อสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านภาวะผู้นำ จากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่มีประสิทธิผลในอดีต มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ซึ่งมุ่งเน้นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกลระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยึดมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นพันธมิตรกับภายนอกได้ดี ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานภายใน ให้นำตนเองและร่วมกันทำงานแบบทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตผลงานและบริการที่ดี มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550 : 6) สอดคล้องกับ รัตติภรณ์ จงวิศาล (2546 : 31) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคเทคโนโลยีและสารสนเทศในทั่วโลก ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเกิดการแข่งขัน เกิดวิกฤตการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งทุกคนจะต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีสันติสุขเอาชนะวิกฤตด้านต่าง ๆ ได้ ส่วนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเป็นวิถีแห่งความเป็นมนุษย์ผู้นำที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริงจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ชัชวลิต สรวารี. 2550 : 116) การปฏิรูปการศึกษาในระยะที่ผ่านมาทุกฝ่ายได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันต่อกระแสเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เน้นกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 1-2) มาตรา 9 ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการศึกษา และการปรับโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อกระจายอำนาจทางการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ (ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. 2547 : 1-2)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 41) ได้สรุปข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) โดยพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถสื่อสารคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะมีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและภูมิใจในความเป็นไทยก้าวทันโลกเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นมีสมรรถนะความรู้และสามารถทำงานมีประสิทธิภาพมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค ผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพมีสมรรถนะมีความรู้ความสามารถ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการคิดและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสม สามารถดึงดูดคน เก่งและดี มีใจรักมาเป็นครูมีปริมาณพอเพียง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ พัฒนาระบบผลิตพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ แหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน เอกชนและทุก ภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ นำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนทุกระดับ ทั้งในระดับบริหารและในระดับปฏิบัติถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดการพัฒนาบุคลากร ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำในการผลักดันแผนและนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ผ่านมา คือ การบริหารจัดการที่มีระบบรวมศูนย์อยู่ส่วนกลาง ทำให้การบริหารการศึกษาขาดประสิทธิภาพ การที่สังคมไทยมีโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจและสั่งงานลดหลั่นกันมาเป็นชั้นๆ ไม่มีการกระจายอำนาจไม่มี ระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้นำระดับล่าง จึงไม่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ไม่กล้าวิพากษ์ วิจารณ์ ไม่กล้าคิด กล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากนโยบายที่สั่งการมาจากเบื้องบนหรือแนวปฏิบัติเดิมๆ ที่ทำกันมาช้านาน รวมทั้ง เมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝนการรับผิดชอบ ตัดสินใจก็ขาดความรู้ ขาดทักษะการบริหารจัดการภายใต้บริบทของการจัดการศึกษา จึงไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ (นิติมา เทียนทอง. 2546 : 89-102) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 33) สรุปสาเหตุความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะการทำงานที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทีมงานในโรงเรียน การทำงานไม่สอดคล้องประสานกันของทีมงานตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติ จนถึงระดับ ผู้ปฏิบัติ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล เน้นการบริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคล แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะขาดผู้นำทีมที่มีคุณภาพ ขาดวิสัยทัศน์และขาดความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารทีม สอดคล้องกับ ธร สุนทรยุทธ (2550 : 244-248) ได้สรุปสภาพและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของไทยเกิดจากปัญหาการกระจายอำนาจสายการบังคับบัญชา ความล่าช้าและการไม่มีส่วนร่วม คือ การทำงานคนเดียวเป็นหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการที่จะต้องร่วมกันแสวงหาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทีมในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับโรงเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะการมีทีมงานที่ดี ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
RAJABHAT BANSOMDEJCHAOPHRAYA UNIVERSITY

ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2546 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผู้นำทีม เป็นการปรับโครงสร้างและแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างกว้างขวาง ผลการสำรวจพบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้ทีมประสบความล้มเหลว เพราะผู้นำทีมอ่อนแอขาดภาวะผู้นำและ วรภาส ประสมสุข (2549 : 5) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา แต่ผลจากหนังสือพิมพ์ สื่อมวลชน งานวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ขาด ความรับผิดชอบ ติดอบายมุข ขาดพรหมวิหาร 4 แสดงตนไม่เหมาะสมกับความเป็นครู มีปัญหาเรื่องชู้สาว ทำงานส่วนตัวในเวลาราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 4 : 11) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมของปัจจัยของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนการใช้ข้อมูลสารสนเทศและนำผลการประเมินโครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนายังมีน้อย

การกระจายอำนาจตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมดำรงชีวิตกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาแบบมืออาชีพที่มีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม ในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างสภาพแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 142-143) ผู้นำ ถือเป็นบุคคลสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน การตัดสินใจดำเนินงานขององค์กรและองค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องมีผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ Carnall. (1990 : 172) สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 38) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนาต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายชัดเจน ท้าทาย ทรัพยากรเพียงพอและมีคุณภาพ ที่สำคัญต้องอาศัยภาวะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครูร่วมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน Fullan. (2001 : 96) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร หากพิจารณาในแง่ของโรงเรียน หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปไว้รองรับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการกระจาย ภาวะผู้นำ จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีของผู้นำโรงเรียน วันทนา เมืองจันทร์ (http: // www.moe.go.th ; สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2556) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ เป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึกซึ้ง มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน สังคม และของโลก พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและใต้บังคับบัญชา มีจิตใจพร้อมจะเป็น "ผู้ให้" ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผล ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีศิลปะในการเจรจาต่อรองและเป็นนักฟังที่ดี พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ชูกิจ ผลทิพย์ (2555 : 3) ได้สรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นเชิงรุก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถใน การจูงใจคน เรียนรู้ไม่อยู่นิ่ง ขยันสร้างทีมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ มีพลังผลักดันภายในให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ธวัชชัย ยวงคำ (2552 : 3-4) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ทฤษฎีผู้นำ สามารถสรุปได้ 8 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJAPHRUK RAMPHAIPHANNEE UNIVERSITY

ให้ได้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้กันได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จเป็นผู้นำที่มีสมรรถภาพย่อมต้องฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำให้บังเกิดขึ้นกับตนเอง James. (1996 : 228) ได้เสนอรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำ 3 มิติ โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะองค์รวม ประกอบด้วยการพัฒนาบุคคลในด้านงานด้านภาวะผู้นำและด้านส่วนตัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (2556 : 12-14) ได้กำหนดทิศทางจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ บริบทรอบตัวผู้เรียนและ พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ศึกษาค้นคว้า วิจัยพัฒนา ปรับองค์ความรู้การจัดการความรู้ การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับศักยภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แข่งขันได้ในระดับสากล แต่ปัญหาที่พบจากการจัดการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยี ขาดการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา จึงทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ จากผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2554-2555 จากจำนวนโรงเรียน 147 แห่ง พบว่า ผลการสอบอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศทั้ง 2 ปีการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีผลการสอบลดลง มีค่าระหว่าง - 0.50 ถึง -29.62 จำนวน 126 โรงเรียน สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา โรงเรียนหลายแห่งจะต้องพัฒนาเร่งด่วนตามข้อเสนอแนะของ สมศ. ในตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา และต้นสังกัด ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งการประเมินผลการศึกษาในระดับชาติ การขับเคลื่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขบวนการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสู่การแข่งขันที่มากขึ้น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตน พัฒนางาน ดังนั้น สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จะต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถและทักษะทางการบริหารจัดการอันเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน โดยสามารถที่จะสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วม และมีแรงจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (2556 : 56-80)

จากนโยบาย ทิศทางการจัดการศึกษา สภาพปัญหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย ในฐานะผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงต่อการรับผิดชอบการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้มองเห็นว่า การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีภาวะผู้นำเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพของการพัฒนา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้และวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตน โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล ชุมชนและองค์กรอันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ จึงมีความต้องการที่จะทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

คำศัพท์สำคัญ

1. รูปแบบการพัฒนา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นอย่างไร

3. ผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ประชากร

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 1,574 คน เป็นโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น จำนวน 15 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 60 คนเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non- probability Sampling) ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 84-85)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังนี้

ประชากร เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 2 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 คน

2.3 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 2 คน

2.4 ผู้บริหารการศึกษาจากหน่วยงานอื่น จำนวน 2 คน

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 1,574 คน เป็นโรงเรียนที่มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 60 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non- probability Sampling) ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 84-85)

3.3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 2 คน

3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

3.3.3 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 4 คน

3.3.4 ผู้บริหารการศึกษาจากหน่วยงานอื่น จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 : 296-305) นำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้องค์ประกอบการพัฒนา จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านส่งเสริมความร่วมมือและด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ตัวแปรที่ทำการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 1 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 วันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2557 โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 กำหนด ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 นำไปประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนาของรูปแบบ โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ถึง 30 มีนาคม 2557

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ระหว่างวันที่ 20-25 เดือน เมษายน พ.ศ. 2557

3.2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โรงเรียนที่มีความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHATMAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา ระหว่างวันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557

3.3 ศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ระหว่างวันที่ 1-30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2557

3.4 จัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2557

3.5 สรุปรายงานการวิจัยและเผยแพร่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหรือผลักดันให้บุคคล กลุ่มคนมีความเต็มใจกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพขึ้น มีโครงสร้าง 4 ส่วน คือ หลักการ จุดประสงค์ องค์ประกอบการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ส่วนองค์ประกอบการพัฒนา แยกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดอนาคตภาพ การนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาอย่างสร้างสรรค์

2.2 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การนำเอาความรู้และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.3 ด้านการพัฒนาทีมงาน คือ กระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กลุ่มที่สามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามแผนพัฒนาที่กำหนด

2.4 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ คือ การที่บุคคลสามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกับบุคคลและองค์กรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การประพฤติ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่การงาน การพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีคุณธรรมจริยธรรม ปรับตัวตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนงานวิชาการ ตัวแทนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวแทนงานงบประมาณ การเงินและพัสดุและตัวแทนงานบริหารงานทั่วไป โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ทำการประเมินประสิทธิภาพความสอดคล้องเหมาะสมรูปแบบ (Connoisseurship) และผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์จากมหาวิทยาลัยและผู้บริหารการศึกษาจากหน่วยงานอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

7. โรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาดีเด่น โดยผ่านการประเมินภายนอกรอบสามและมีผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษากำหนด

8. โรงเรียนที่มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นโรงเรียนที่เตรียมความพร้อมสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสู่เป้าหมายที่กำหนด

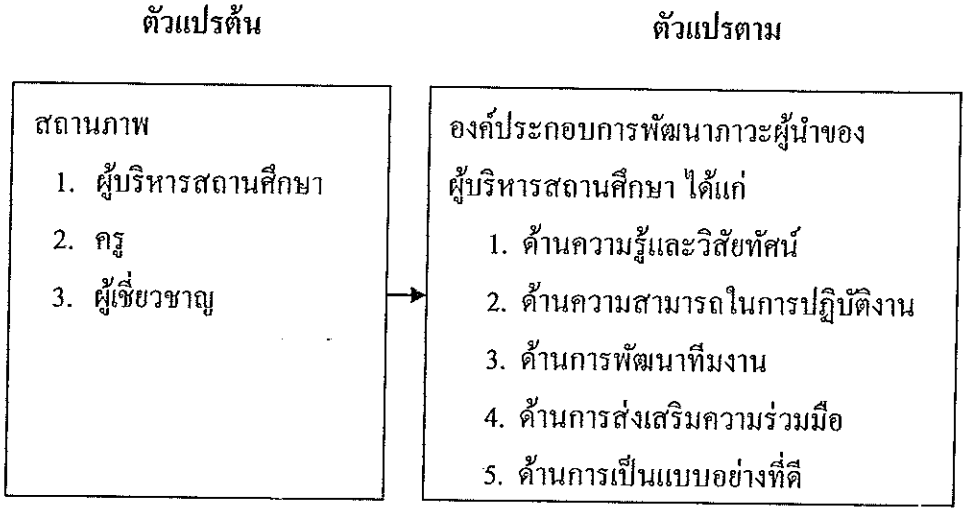
9. การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การกำหนดกระบวนการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา . 2549 : 296-305) โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R and D)

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปองค์ประกอบการพัฒนา เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดังแผนภาพที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูตลอดจนผู้เกี่ยวข้องได้ทราบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ

3. ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปเป็นข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคลากรในทุกองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY