

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สังคมมนุษย์ ในปัจจุบันมีความแตกต่างไปจากอดีตในหลายลักษณะ แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสัจธรรมของสังคมมนุษย์ คือ การมีผู้นำและมีผู้ตาม ในแต่ละสังคมผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน มีความสับสน (Chaos) เมื่อองค์การต่างๆ ได้ถือกำเนิดกันมากขึ้น ความจำเป็นในการมีผู้นำก็ยิ่งมีมากขึ้นดังที่ เดวิส (Davis, 1972, p.100) กล่าวว่า “ หากปราศจาก ผู้นำ องค์การก็คงไม่แตกต่างไปจากที่รวมของคน และเครื่องจักร ที่มีแต่ความยุ่งเหยิง สับสนอันหาค่าอะไรมิได้ ” (นันทยา อธิธิชินบัญญัติ, 2551, หน้า 76)

ในสังคมโลกที่นับวันจะมีอัตราการเร่งของการเปลี่ยนแปลงที่เร็วมากขึ้นจากอันเกิดจากการแข่งขัน เทียบได้จากการเปลี่ยนแปลงในสังคมบรรพกาลสู่สังคมเกษตรกรรม ใช้เวลานับพันปี จากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม ใช้เวลาประมาณ 300 ปี และการเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมเป็นสังคมบริการและสังคมสารสนเทศ (Information Society) ใช้เวลาน้อยลงเพียงประมาณ 200 ปี ซึ่งมิได้เปลี่ยนแปลงเฉพาะโครงสร้างหรือรูปแบบการผลิตเท่านั้น ยังมี การเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงโครงสร้างและรูปแบบการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ไปพร้อมๆ กันด้วย และสิ่งกำลังเกิดขึ้นขณะนี้คือการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกกันว่า อยู่ในยุคแห่งคลื่นลูกที่ 4 คือ ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge - based Society) และคลื่นลูกที่ 5 ยุคสังคมแห่งปัญญา (Intellectual Society) จึงเป็นช่วงเวลาหลายประเทศกำลังปรับปรุงระบบการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประเทศไทยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาสอดคล้องทิศทาง การพัฒนาของสังคมโลกมาโดยตลอด การปรับเปลี่ยนการทำงานโดยใช้การมีส่วนร่วมจากภาค ประชาชน โดยยึดหลักการทำงานแบบมีเครือข่าย มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2546, หน้า 4)

นอกจากในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ระดับองค์การซึ่งเป็นหน่วยย่อย ซึ่งมีการบริหารจัดการ โดยมีผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐ ภาคเอกชน ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่ง

จำเป็นในองค์กร มีผู้ศึกษาและวิจัยจำนวนมากไม่น้อยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (รัตติกกรณ์ จงวิลาศ, 2543, หน้า 31)

สำหรับบทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำในยุคการปฏิรูป ไม่ใช่ผู้บริหารที่เข้มงวดเรื่องระเบียบหรือควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นที่พอใจอย่างประหยัด แต่จะต้องเป็นผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จและความเป็นเลิศ มีความรู้ความเข้าใจในสภาพที่เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีและสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ มีการจัดการที่เป็นระบบ ทำงานเชิงรุก และมีทักษะในการวิเคราะห์ ตรวจสอบสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มาก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อกล่าวถึงความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ในประเทศไทยช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลง เพื่อพยายามหารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ที่ต่างกัน จากแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ที่ได้รับการยอมรับอย่างมากในปัจจุบัน คือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) โดยมีรายละเอียดในด้านอิทธิพลทางความคิดหรือบารมี ด้านแรงจูงใจ ด้านวิจารณ์ญาณของบุคคล และด้านสิ่งเร้า ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะช่วยพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมอำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรจำนวนมาก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรและหน่วยงานอื่นๆ นอกจากนี้ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำองค์การมีความจำเป็นสำหรับสังคมไทย ที่ยังต้องได้รับการพัฒนา อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยพัฒนาสังคมไทยสู่ระดับสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542, หน้า 54) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีบทบาทหลายอย่างที่ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายและแนวคิดในการบริหารที่ดี ฉันทนา จันทร์บรรจง (2542, หน้า 166) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารทั้งหลายจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ สูงและจะต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำ จะต้องพัฒนาทั้ง คุณลักษณะภายในและภายนอก ผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหาร ไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหาร ไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม องค์การจะไปสู่ ความเป็นเลิศไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ พรนิภา ลิมพะยอมน (2545) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยยึดการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาสถานศึกษาของตน ให้มีความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษา

ดังนั้น โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และให้สอดคล้องกับกระแส การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นผู้นำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ จำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญ กับผลประโยชน์และสภาพขององค์การเป็นลำดับแรก มีวิสัยทัศน์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนการจัดคนเข้างาน มีการสั่งการ และควบคุม กระตุ้นให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ใหม่ๆ อย่างชาญฉลาด ให้ความสำคัญผู้ตามอย่างทั่วถึง เป็นแบบอย่าง และ พัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์การ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูประบบการจัดการศึกษาไทย ในปัจจุบันที่ยังไม่ชัดเจน และมีปัญหาในด้านต่างๆ เช่น คุณภาพของนักเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึง น่าจะเป็นแบบของผู้นำที่มีความเหมาะสม ในอันที่จะนำบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การ นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายการศึกษาได้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คณะผู้ศึกษาจึงสนใจ ที่จะศึกษาในเรื่องนี้ โดยมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 3, 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อนำข้อเท็จจริงที่ได้ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานทางการศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 ในจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ของผู้บริหาร และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีประโยชน์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ จะเป็นข้อสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก
2. เป็นประโยชน์โดยตรง ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของคณะครู และ สร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1-3 และสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษา และวงการศึกษ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2551 ตามบทบาท การปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1.1 การสร้าง และการสื่อสารวิสัยทัศน์
- 1.2 การเป็นแบบอย่าง
- 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
- 1.5 การจูงใจเชิง دلใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2551 จำนวน 204 สถานศึกษา จำนวนผู้บริหารทั้งหมด 204 คน และจำนวนครูทั้งหมด 4,408 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1,2,3, ม.ป.ป.)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 188 คน และครูผู้สอน จำนวน 376 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2551 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 564 คน ซึ่งได้จากตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ม.ป.ป., หน้า 136-137). ได้กลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา จำนวน 188 สถานศึกษา จากสถานศึกษา ทั้งหมด 204 สถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยสุ่มตามสัดส่วน ได้ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 112 สถานศึกษา และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 71 สถานศึกษา กำหนดเก็บตัวอย่างครูผู้สอน ในสถานศึกษา แบบเฉพาะเจาะจง ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกแห่ง จำนวนสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 376 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูผู้สอน จำแนก 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี ลงมา
- 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ 11-20 ปี
- 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 5 ประการ ดังนี้

- 3.2.1 การสร้าง และการสื่อสารวิสัยทัศน์
- 3.2.2 การเป็นแบบอย่าง
- 3.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 3.2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
- 3.2.5 การจูงใจเชิง دلใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ข้าราชการครู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลก (สังกัดกรมสามัญศึกษา เดิมและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546)

2. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู สายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู

3. **ตำแหน่ง** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 ในจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2551 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.2 ครูผู้สอน

4. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลารับราชการตั้งแต่เริ่มรับราชการ จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 3.1 ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี ลงมา
- 3.2 ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ 11-20 ปี
- 3.3 ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ 21 ปี ขึ้นไป

5. **ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง การแบ่งประเภทของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

- 5.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน
- 5.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 300 คน
- 5.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

6. สถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3, 4 ในจังหวัดพิษณุโลก หมายถึง สถานศึกษา ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรวมถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนที่สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม และเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรม กระบวนการ และคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะกระตุ้นจิตใจ และยกระดับความต้องการ ทักษะคติ ความเชื่อ คุณธรรม และแรงจูงใจของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งวัดจากการปฏิบัติของผู้บริหาร ในพฤติกรรมและคุณลักษณะ 5 ประการ ในการบริหารงาน คือ

7.1 การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ถ่ายทอดเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นั้นแก่ครูโดยใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูนำไปดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

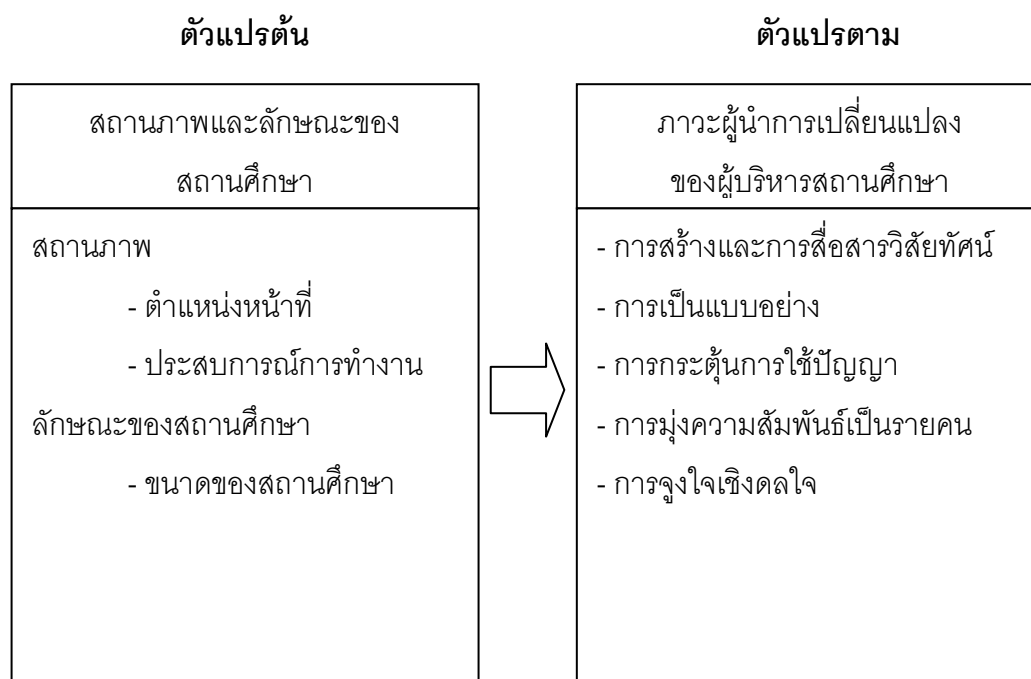
7.2 การเป็นแบบอย่าง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการกระทำ แนวคิดตลอดจนคุณลักษณะที่ทำให้ครู นักเรียน บุคลากร มีความไว้วางใจเลื่อมใส ศรัทธา และให้ความเคารพนับถือ

7.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครู เกิดมุมมองใหม่ๆ และเลือกใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานและแก้ปัญหา สร้างความท้าทายให้ครูอยากมีความรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบ คำนึงม และความเชื่อพื้นฐานต่างๆ กับแนวความคิดใหม่

7.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจครูแต่ละคน ให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของครู โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล ตลอดจนยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้น

7.5 การจูงใจเชิง دلใจ หมายถึง พฤติกรรมการสร้าง ความมั่นใจ ความเชื่อ ความคาดหวัง แก่ครูว่าจะทำงานได้สำเร็จ และสร้างความคาดหวังที่สูง ให้ครูเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้คิด และสร้างนวัตกรรม ตลอดจนวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น กรอบแนวคิดของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน