

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอันสืบเนื่องมาจากผลกระทบของกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน และเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเมื่อผสมผสานสภาพปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีแนวโน้มให้เห็นชัดเจนว่าสังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ภาวะวิกฤต ทำให้ประเทศไทยต้องปรับปรุงโครงสร้างกระบวนการบริหารงานประเทศ การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้เป็นที่ตามความคาดหวัง และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพและเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงเริ่มจาก รัฐได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของไทย

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เน้นให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การกระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปสู่สถานศึกษาโดยตรง (มาตรา 39)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาการศึกษาของชาติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้

ทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน รวมทั้งสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย ผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแปลงแนวความคิด กลยุทธ์ ให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเสมือนผู้ที่จุดประกายผลักดันให้สมาชิกหลอมรวมสมาชิกให้มองเห็นประโยชน์ส่วนร่วมและปรับเปลี่ยนให้มีความมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้ความสามารถเฉพาะตัวเข้ามาช่วยมากกว่าใช้อำนาจบังคับบัญชาตามสายงานและช่วยให้ทุกฝ่ายทุ่มเทหัวใจ (heart) และจิตใจ (mind) ในการทำงานอย่างละเท่า ๆ กัน (วินิจ. 2546: 327 อ้างใน ชัยยนต์ เสรีเรื่องยุทธ. 2548:1)

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio.1999:9-32 อ้างถึงในรัตติภรณ์ จงวิศาล. 2543:21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเสนอไปในปี 1985 และผลการศึกษาต่อมาสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพผลที่ดีที่สุด ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีประสิทธิภาพผลรองลงมาส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีประสิทธิภาพผลน้อยที่สุด

ด้วยเหตุผลที่ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพผลดีที่สุดจึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับการนำมาพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยให้พ้นจากวิกฤต และเพื่อรองรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ที่ว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ.2550:3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี (Charismatic) เป็นลักษณะเฉพาะตัว ที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือศรัทธายอมปฏิบัติตามที่ด้วยความเต็มใจ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลบุคคล (Individualized Consideration) คือผู้นำจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดของผู้ตาม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา โดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือการที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว (Burns.1978:20)

นอกจากนี้ในส่วนผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา ยังต้องหาวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ผกผัน และหาความแน่นอนไม่ได้ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ขึ้น นั่นคือแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แนวคิดนี้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร(โรงเรียน) และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ซึ่งทำให้องค์กรต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียนได้หันมาให้ความสนใจกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันเป็นแนวคิดที่เกิดจากกลุ่มของ เซนเจ (Senge,1990) ซึ่งได้กล่าวถึง วินัย 5 ประการ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนจะต้องถือปฏิบัติคือ 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2. การมีรูปแบบความคิด 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีภาระรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และให้สอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคม โรงเรียนจึงต้องมีคุณภาพและมีหลักประกันสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคง คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเชื่อว่า คนยิ่งรู้ยิ่งขยายขีดความสามารถออกไปและองค์กรที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544:6)

ดังนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กร นำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังที่ สตรอง (Stronge .1998, อ้างถึงในสมคิด สร้อยน้ำ. 2547:4) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อ การมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (positive climate) การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้านการเงิน ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ทุกโรงเรียนในทุกเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องเตรียมตัวบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 39 ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และเพื่อต้องการทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนนำร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ หรือสถานศึกษาประเภทที่ 1

ที่ได้นํานโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตาม พ.ร.บ. ในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง คณะผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะใช้ประชากรในโรงเรียนนำร่องผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ หรือสถานศึกษาประเภทที่ 1 ในเขตภาคเหนือตอนล่าง เนื่องจากเป็นเขตที่อยู่ใกล้เคียงง่ายในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ทราบว่าโรงเรียนดังกล่าวได้ดำเนินการไปอย่างไรบ้างและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตภาคเหนือตอนล่าง

ความสำคัญของการศึกษา

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนล่าง สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขต ในเขตภาคเหนือตอนล่างมีข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพได้

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียนได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนของ แบล และ อโวลีโอ อ้างถึงใน (รัตติภรณ์ จงวิศาล. 2543:21) ซึ่งประกอบด้วย

1. การสร้างบารมี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นชาวปัญญา
4. การคำนึงถึงเอกบุบุคคล

และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยใช้แนวคิดของ เซนเจ (Senge, 1990) ได้กล่าวถึงวินัย

5 ประการ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนจะต้องถือปฏิบัติคือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีรูปแบบความคิด
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสถานศึกษาประเภทที่ 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างมีระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จาก ครูผู้สอนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่างปีการศึกษา 2550 จำนวน 5,480 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:607-610) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ครูผู้สอนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง ปีการศึกษา 2550 จำนวน 360 คน

3. ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

3.1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารประกอบด้วย

- 3.1.1 การสร้างบารมี
- 3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.1.3 การกระตุ้นชาวปัญญา
- 3.1.4 การคำนึงถึงเอกบุบุคคล

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 3.2.2 การมีรูปแบบความคิด
- 3.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Behaviors)** หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและของโรงเรียน จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ของโรงเรียนหรือชุมชน โดยใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน คือ

1.1 **การสร้างบารมี (Charismatic)** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่เป็นกระบวนการทำให้ครูผู้สอนมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

1.2 **การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติตามพันธกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคมเป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าพันธกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 **การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation)** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่ายส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

1.4 การคำนึงถึงเอกบุคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการวินิจฉัย และยกระดับความต้องการของบุคลากร

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เอื้อให้บุคลากรทุกคน มีโอกาสพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่วิถึแห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืน และเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทุกคน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1. การเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเป็นผู้มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง

2.2. การมีรูปแบบจำลองทางความคิด (Mental Models) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเป็นผู้ที่มีแบบแผนทางด้านการคิดวิเคราะห์ จำแนก แยกแยะ รู้จักตัดลึนใจ ตลอดจนกระทำได้ออกต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเหมาะสม มีพฤติกรรมการปฏิบัติเชิงบวกโดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเดิม ๆ

2.3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเป็นผู้มีพฤติกรรมแสดงออกในการอภิปรายและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์กร อันนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน

2.4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเป็นผู้ที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานร่วมกันอันนำไปสู่ การพัฒนาวิธิติด วิธีปฏิบัติงานของทีมงานโดยรวม

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรเป็นผู้ที่มีวิธีคิดอย่างมีเหตุ มีผล อธิบาย และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มองเห็นภาพรวมสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีระบบ

3. โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป และมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทุกมาตรฐานในระดับดี รวมทั้งมีความพร้อมในการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะรับการกระจายอำนาจจากส่วนราชการได้

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ประกาศตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550

5. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ประกาศตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550

6. **ครูผู้สอน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 เขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ประกาศตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย ดังภาพต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

