



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลง เป็นทั้งความจริงแท้ขั้นสูง และเป็นคุณสมบัติระดับสามัญประการหนึ่งของสรรพสิ่งทั้งหลาย ทั้งที่มีวิญญาณครองและไม่มีวิญญาณครอง ในกฎไตรลักษณ์ (the three characteristics of existence) ของศาสนาพุทธ กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงหรือ "อนิจจัง" (impermanence) ว่าหมายถึงความไม่เที่ยง ไม่คงที่ ไม่คงตัว เป็นสภาวะอันหลีกเลี่ยงไม่พ้นของสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อมและสลายไป (พระเทพเวที [ประยูรย์ ปยุตโต], 2531: 20) แม้ในสังคมของมวลมนุษยชาติเองก็พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในทุก ๆ สองร้อยถึงสามร้อยปีเสมอ ในช่วงเวลาเพียงไม่กี่สิบปีสังคมมนุษย์จะทำการเปลี่ยนแปลงตัวเองจนดูประหนึ่งว่าคนรุ่นใหม่ที่จะถือกำเนิดขึ้นในอีกห้าสิบปีข้างหน้านั้นแทบจะไม่สามารถจินตนาการได้เลยว่าโลกที่บรรพบุรุษของตนเองเคยดำรงชีวิตอยู่นั้นมีสภาพอย่างไร (Drucker, 1995) อย่างไรก็ตาม ทุก ๆ องค์การต่างต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่สำคัญสองประการคือ แรงผลักดันให้เปลี่ยนแปลง กับแรงผลักดันที่จะรักษาสภาพเดิมไว้ (ณัฐนิภา คุปรัตน์, มปป. :1) และถ้าหากองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางลบก็ถือว่าเป็นความเสื่อม หากเป็นไปในทางบวกก็ถือว่าเป็นความเจริญ และหากความเจริญนั้นเกิดจากความตั้งใจกระทำก็ถือว่าเป็นการพัฒนา (จรัส สุวรรณเวลา, 2539: 1-2) สำหรับการบริหารการศึกษาไทยนั้น บัดนี้ถึงวาระที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอีกวาระหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ดังที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระบรมราชโองการให้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2539 นั้น เป็นแผนแม่บทในการวางกรอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา วัตถุประสงค์ของแผนประการหนึ่งคือ ข้อที่ 5 ระบุให้มีการปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์การพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539: 9)

ครั้งต่อมาเมื่อมีการร่างรัฐธรรมนูญใหม่ สภาร่างรัฐธรรมนูญได้บัญญัติ ถ้อยคำที่สอดคล้องกับข้อความในแผนแม่บทดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ได้มีการกำหนดเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของรัฐธรรมนูญไว้ในมาตรา 75 ซึ่งให้มีการปฏิรูประบบราชการให้มีความสุจริต โปร่งใส และมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ โดยมีหลักยึดในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544: 16) และกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 2540: 22)

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรัฐธรรมนูญ จึงมีการตรากฎหมายการศึกษาแห่งชาติขึ้นใหม่ เรียกว่า "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 สำหรับใช้เป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ปฏิรูประบบ และโครงสร้างการศึกษาของไทย ซึ่งมีสาระสำคัญแบ่งออกเป็น 9 หมวด 78 มาตรา โดยในหมวด 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษานั้น ได้บัญญัติถ้อยคำ อันบ่งบอกถึงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ในหลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในการบริหารสถานศึกษานั้น มาตรา 40 ของพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้บัญญัติให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ให้ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542ข : 21) นอกจากนั้นแล้ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนและการคุ้มครองทางสังคม ให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปฏิรูปกระบวนการ

พัฒนาครูให้รู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544: 41)

จากกฎหมายการศึกษาซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 แล้วนี้ ทำให้คาดหมายได้ว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเปลี่ยนไปจากเดิมไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) ซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) หลักการบริหารตนเอง และ 4) หลักการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542: 2) ด้วยหลักการเหล่านี้ ทำให้อำนาจที่เคยรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางจะต้องกระจายไปยังโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประชาชน ชุมชน และเขตพื้นที่ หน่วยงานส่วนกลางที่เคยทำหน้าที่เป็นทั้ง ผู้จัดและผู้สนับสนุนการศึกษาอย่างเบ็ดเสร็จจะต้องมีการปรับบทบาทและอำนาจหน้าที่ใหม่เพื่อให้นักศึกษามีคุณภาพมากขึ้น การตัดสินใจในการบริหารการศึกษาจึงจะไม่ตกเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยลำพัง แต่จะเปลี่ยนไปในรูปขององค์คณะบุคคลตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ยุวดี ศันสนียรัตน์, 2542: 35) ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยสองประการคือ 1) สถานศึกษา และหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษาจะเป็นหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน และต้องจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อแผนการศึกษาและความต้องการของประชาชน 2) เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สถานศึกษาและหน่วยงานในพื้นที่ (วิจิตร ศรีลำนาน, 2542: 5-8)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้รับการยอมรับให้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของทุกประเทศในทศวรรษของโลก (Caldwell, 1990 ;Caldwell and Spinks, 1989; David , 1989; Dimmock, 1993; and Wohlsleter, 1994 cited in Cheng, 1996: 43) เป็นการบริหารที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติระหว่าง กลุ่มผู้ให้บริการการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู และ บุคลากรทางการศึกษา และ กลุ่มผู้รับบริการการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียน และผู้แทนองค์กรประเภทต่าง ๆ ในชุมชน โดยให้มีอิสระในการตัดสินใจสูงขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และ วิชาการ ในขณะที่เดียวกันก็ให้มีภารกิจ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมมากขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541 : 40; David, 1989 cited in Cheng, 1996: 44) แต่ไม่ว่าโรงเรียนจะมีรูปแบบการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาหรือโรงเรียนจะขาดเสียมิได้คือผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อ 1) คุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา 2) ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และ 3) ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ โดยเฉพาะในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (วิจิตร วรุตบางกูร, 2521; ก่อ สวัสดิ์พานิชย์, 2522; พันธ์ หันนาคินทร์, 2529 ; เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2532) แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือ ภาวะผู้นำ (leadership) ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ (รุ่ง แก้วแดง, 2540: 278)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นกระบวนการรักษาภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม (Yuki, 1989: 2) การที่จะทราบว่าผู้นำคนใดมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมหรือไม่นั้น สามารถวัดได้จากประสิทธิผลของภาวะผู้นำ (leadership effectiveness) ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่คาดหวังมาใช้เป็นเกณฑ์สำหรับวัดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ เช่น 1) ผลการปฏิบัติงานขององค์การ 2) การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 3) ความอยู่รอดขององค์การ 4) ความเจริญเติบโตขององค์การ 5) ความสามารถเผชิญวิกฤติขององค์การ 6) ความพึงพอใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ 7) การอุทิศตนหรือความผูกพันของกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 8) ความมีสภาพทางจิตวิทยาที่ดีของสมาชิก และ 9) ความมีเสถียรภาพของสถานภาพของผู้นำในองค์การ เป็นต้น (Yuki, 1989: 5) และจากการศึกษาพฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งทำการประเมินความเป็นนักบริหาร ความสามารถในการบริหาร และแบบของนักบริหาร มีข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารกลุ่มนี้ซึ่งต่อไปจะต้องบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีคะแนนด้านความเป็นผู้นำต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542ก : 74-75) ซึ่ง กิติมา ปรีดีดีลก (2532, 117) ระบุว่า การพัฒนาผู้บริหารถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น เทคนิควิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่ความรู้ต่าง ๆ ลดน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และจากผลการศึกษาของ รุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2544: 175) ที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ

กรณีศึกษานโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันสืบเนื่องจากแรงผลักดันต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ได้รับการหลอมรวมลงทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และในกฎหมายการศึกษาฉบับใหม่ แล้วแปรเป็นกระแสหลักแห่งความเปลี่ยนแปลงการบริหารและจัดการศึกษา สังคมไทยกำลังดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพื่อดำเนินไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ทั้งนี้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวงล้อของการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการศึกษาท่ามกลางความร่วมมือสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในระบบสังคม โดยอาศัยภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจเช่นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น ด้วยเหตุผล ความเป็นมา และความจำเป็นดังได้พรรณนามาโดยลำดับ นี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน"

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เพื่อนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้ มุ่งศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ภาวะผู้นำ วิธีการพัฒนา และแบบจำลอง แล้วสร้าง ตรวจสอบ และนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้

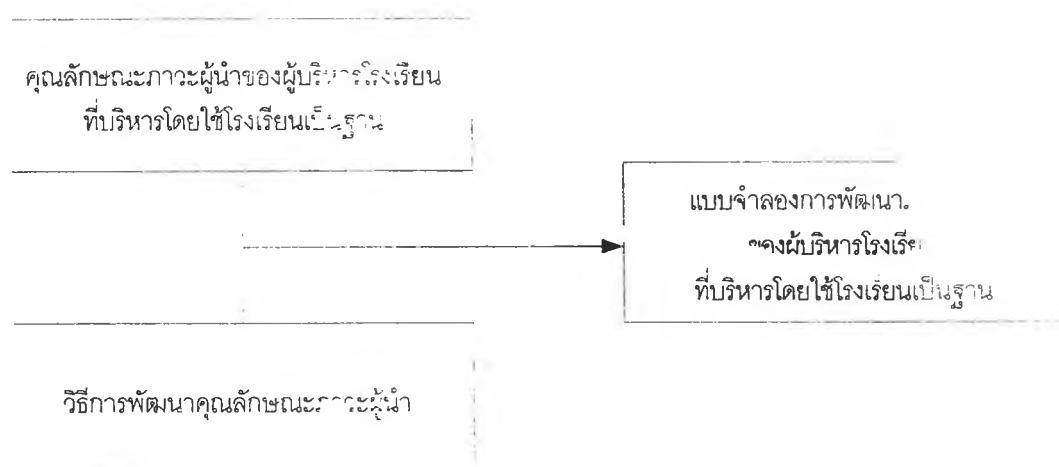
โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการศึกษาตามบทบัญญัติ มาตรา 39 และ 40 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. แบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่สร้างขึ้น มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับผู้บริหารประจำการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานในการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมทั้งได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ แล้วสรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย



นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. แบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการดำเนินการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งองค์ประกอบแต่ละส่วนประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การดำเนินการพัฒนา การประเมินผล หลังการพัฒนา การปฏิบัติงานจริงและทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ การนำเสนอผลการวิจัย การประเมินผลและการติดตามผล

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3. โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึงสถานศึกษาที่ให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บริหารโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง และหลักการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ในการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป

4. คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และ บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนำ ชักจูง หรือ โน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.1 ความรู้ หมายถึง ความจริง คุณค่า หลักการ สารสนเทศ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.2 ทักษะ หมายถึงความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้ เคลื่อนไหว ใช้สติปัญญาได้อย่างชำนาญ ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องหรือ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.3 ทักษะ หมายถึง สภาพความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อบุคคล วัตถุประสงค์ของ หรือปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องหรือ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.4 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตามหลักการ และกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บังเกิดผลดีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น ต่อสังคม และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.5 บุคลิกภาพ หมายถึงพฤติกรรมโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาได้ที่เกี่ยวข้องหรือ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึงเทคนิค หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรม และ บุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน จนกระทั่ง มี และใช้ ภาวะผู้นำในการบริหารงานจนกระทั่งบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยการประชุมพิเศษ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การบรรยายเป็น คณะ การสัมมนา การระดมสมอง การเรียนรู้ทางไกล การศึกษาดูงาน การฝึกงาน การสอนงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน การเรียนรู้แบบออนไลน์ เกมการบริหาร กรณีศึกษา การฝึกประสาทสัมผัส กิจกรรม นันทนาการ และกิจกรรมการพัฒนาจิต

5.1 การประชุมพิเศษ หมายถึงการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่เพื่อให้ เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างทั่วไปของหน่วยงาน

5.2 การบรรยาย หมายถึง การสื่อสารแบบทางเดียว ที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทศนคติ และทักษะโดยการบรรยายของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้ อาจเป็นการบรรยายอย่างเดี่ยวหรือ เป็นการบรรยายประกอบสื่อโสตทัศน

5.3 การอภิปรายเป็นคณะ หมายถึงการอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 - 5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย

5.4 การบรรยายเป็นคณะ หมายถึงการที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้พูด บรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามลำพัง บรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อ ของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

5.5 การสัมมนา หมายถึงการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

5.6 การระดมสมอง หมายถึงการคิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรี หลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5.7 การเรียนรู้ทางไกล หมายถึงระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสมซึ่งประกอบด้วย 1) สื่อวัสดุ 2) อุปกรณ์ 3) วิธีการ 4) สื่อบุคคล ในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการเผชิญหน้ากันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษา และหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

5.8 การศึกษาดูงาน หมายถึงการนำผู้เรียนไปเรียนรู้สถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

5.9 การฝึกงาน หมายถึงการฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ

5.10 การสอนงาน หมายถึงการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

5.11 การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน หมายถึงการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3) การพิจารณาตำแหน่งงาน 4) การสอบถามความสมัครใจ 5) การดำเนินการหมุนเวียนงาน 6) การประเมินและติดตามผล

5.12 การประชุมใหญ่ หมายถึงการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงาน หรือองค์การ ในระหว่างการประชุมใหญ่อาจนำกิจกรรมหรือวิธีการอื่นมาใช้ด้วย เช่น การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปรายกลุ่ม การถาม - ตอบปัญหา

5.13 การประชุมทางวิชาการ หมายถึงการประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

5.14 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการประชุมเพื่ออภิปราย หรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุม และชัดเจน 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4) ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5) จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

5.15 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึงการทดลองสวมบทบาทที่สมมุติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มที่ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

5.16 การสาธิต หมายถึงการแสดงให้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติ หรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์ หรือการขับร้อง

5.17 การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัด และได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

5.18 การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่อาศัยบทเรียนซึ่งถูกออกแบบมาให้ ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่อง ทราบผลการปฏิบัติ และได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน

5.19 การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึงการเรียนรู้ที่อาศัยคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายโทรคมนาคม โดยผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ลูกข่ายที่เชื่อมกับระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันที หรือเกือบจะทันที

5.20 เกมการบริหาร หมายถึงการจำลองสภาพการณ์จริงขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และ คัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

5.21 กรณีศึกษา หมายถึงการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระ และเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณี ต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่า สิ่งใดที่กระทบต่อองค์การ จะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

5.22 การฝึกประสาทสัมผัส หมายถึงการฝึกให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

5.23 กิจกรรมนันทนาการ หมายถึงการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมสั้น ๆ ให้เกิดความสนุกสนานเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.24 กิจกรรมการพัฒนาจิต หมายถึงการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และความมีพลังของจิตใจ ให้มีความสงบ เยือกเย็น เช่นการฝึกสมาธิ เพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการ และปัญหาในการทำงาน และการดำเนินชีวิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ในทางวิชาการเป็นการขยาย และเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ในทางการปฏิบัติ ได้แบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การนำเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ เป็นการกล่าวถึงภาพรวมของการวิจัย ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ในการวิจัย กรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัย คำจำกัดความ วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย และการนำเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาและทบทวนข้อความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับ 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำ 4) การวิเคราะห์เนื้อหาและ เทคนิคเดลฟาย 5) รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการแสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ขั้นตอน และรายละเอียดในการปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย การพัฒนา การตรวจสอบ และการปรับปรุงแบบจำลองการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเก็บรวบรวมมา โดยวิธีการทางสถิติ

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ