

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง ตรวจสอบได้ และปราศจากคอร์รัปชัน ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวน โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน”^๑

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำสูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือปฏิรูปสถานศึกษา

^๑ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๖๐), หน้า ๑๑.

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา^๒

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน^๓ นับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดีมีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบต่อสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่ายๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ^๔ แต่ยังมีปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนที่พบมาก คือ ความไม่เด็ดขาดและไม่หนักแน่นในการพิจารณาตรวจสอบเรื่องราวต่างๆ ความไม่เป็นกลาง รวมไปถึงความลำเอียงที่มีต่อผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีภาระงานมาก จึงไม่ค่อยมีเวลาในโรงเรียนเท่าที่ควร การกระจายอำนาจการบริหารไม่ชัดเจน จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น ผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ นอกจากจะทำให้กระบวนการบริหาร ภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็ง และทำลายขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนแล้ว ยังส่งผลกระทบไปถึงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน อันจะทำให้คุณภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย^๕

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญขององค์กร ซึ่งมีบทบาทเริ่มตั้งแต่การตั้งความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ อีกทั้งช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเท

^๒ วิโรจน์ สารรัตน์ อ่างใน นวลจันทร์ จันทนพ, “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๙), หน้า ๑.

^๓ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, *พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^๔ ธร สุนทรายุทธ, *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: เนติกุล, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒๕.

^๕ พระครูภัทรธรรมคุณ, “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒.

รวมถึงเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันด้วย^๖ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งปัจจุบันมีนักวิชาการและนักการศึกษามากมายที่มีความพยายามในการศึกษาวิจัยและนำทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งทฤษฎีตามหลักตะวันตกและทฤษฎีตามหลักพุทธธรรม มาบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลการวิจัยสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ เป็นหนึ่งในหลักพุทธธรรมที่สำคัญเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่ดีซึ่งยึดหลักคุณธรรมและการปฏิบัติตามธรรมอันเป็นลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้กิจการงานทุกอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติ อย่างยั่งยืนตลอดไป^๗

ภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีธรรมะอันเป็นกำลังที่เกิดจากความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิต ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองจนไม่มีความหวาดหวั่นกลัวภัย ประกอบด้วย ๔ ประการ กล่าวคือ ๑) ปัญญาผละ กำลังปัญญา คือ การที่บุคคลได้ศึกษา มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจน ในเรื่องราวและกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดไปถึงสภาวะอันเป็นธรรมชาติของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำการต่างๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผลและสภาพความจริง ๒) วิริยผละ กำลังความเพียร คือ เป็นผู้ประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยความบากบั่นพยายาม ไม่ได้ทอดทิ้งหรือย่อหย่อนท้อถอย ๓) อดวิชชผละ กำลังสุจริต หรือกำลังความบริสุทธิ์ คือ มีความประพฤติและหน้าที่การงาน สุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์ ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้ และ ๔) สังคหผละ กำลังการสงเคราะห์ คือ ได้ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ เป็นสมาชิกที่มีคุณประโยชน์ของชุมชน^๘

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ยังไม่เป็นที่น่าพอใจซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายอย่างได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษา ขาดความรู้และเทคนิคการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการของผู้เรียน ๒) ปัจจัยด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยโรงเรียนควรได้รับการชี้แนะ ช่วยเหลือจากการนิเทศภายใน และการนิเทศภายนอก จากศึกษานิเทศก์และเครือข่ายการนิเทศที่เป็นระบบ^๙ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นผู้นำพาบุคลากรในสถานศึกษาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้ความรู้

^๖ ภารดี อนันต์นาวิ, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (ชลบุรี : บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๗๗-๗๘.

^๗ นันทวรรณ อีสรานวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๐.

^๘ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๓๓.

^๙ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙**, (ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕, ๒๕๕๙), หน้า ๗๙.

ความสามารถและประสบการณ์ กล่าวคือ มีภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละ อีกทั้งเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพยายามช่วยเหลืออำนวยความสะดวก พร้อมหาวิธีส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาของตน กล่าวคือ มีภาวะผู้นำตามหลักจริยพละ รวมถึงมีการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีความลำเอียงโดยประการทั้งปวง เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ กล่าวคือ มีภาวะผู้นำตามหลักอริยพละ และเป็นผู้นำในการประสานรับการชี้แนะ ช่วยเหลือจากการนิเทศภายใน และ การนิเทศภายนอก โดยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือมีภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละนั้นเอง ผู้บริหารนำข้อมูลและคำแนะนำต่างๆที่ได้มาไว้เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้นของนักเรียนในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่เป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านหัวฝาย ตำบลนาชุมแสง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและตระหนักว่าผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ ปัญหาของการวิจัย

๑.๒.๑ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีการปฏิบัติในระดับใด

๑.๒.๒ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

๑.๒.๓ แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ให้มีประสิทธิภาพในการบูรณาการภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ทั้ง ๔ ด้าน ควรปฏิบัติอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่จะศึกษา หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยใช้หลักคำสอนของพระพุทธเจ้าคือหลักพละ ๔^{๑๐} ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่ ๑) ด้านปัญญาพละ ๒) ด้านวิริยพละ ๓) ด้านอนวัชพละ ๔) ด้านสังคหพละ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

๑.๔.๒.๑ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๒๘๑ คนและครูผู้สอนจำนวน ๒,๐๓๕ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒,๓๑๖ คน^{๑๑}

๑.๔.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำนวน ๓๒๙ คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)^{๑๒} และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

๑.๔.๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๖ คน ครูผู้สอนจำนวน ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ทั้งนี้โดยเลือกจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๔.๓.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การสอน จำแนกได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งหน้าที่

(๑.๑) ผู้บริหารสถานศึกษา

(๑.๒) ครูผู้สอน

(๒) ขนาดสถานศึกษา

(๒.๑) ขนาดเล็ก

(๒.๒) ขนาดกลาง

(๒.๓) ขนาดใหญ่

^{๑๐} งบ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

^{๑๑} กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕, สรุปข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพป.ขอนแก่น เขต ๕, (ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕, ๒๕๕๙). (อัดสำเนา).

^{๑๒} เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวิริยาสาสน, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

(๓) ประสบการณ์ในการทำงาน

(๓.๑) ระยะเวลา ๑๐ ปีลงมา

(๓.๒) ระยะเวลา ๑๑-๒๐ ปี

(๓.๓) ระยะเวลา ๒๑ ปีขึ้นไป

๑.๔.๓.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ซึ่งนำหลักพุทธธรรมคือหลักผละ ๔^{๓๓} มาบูรณาการเป็นภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านภาวะผู้นำตามหลักปัญญาผละ

๒. ด้านภาวะผู้นำตามหลักวิริยผละ

๓. ด้านภาวะผู้นำตามหลักอนวัชผละ

๔. ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหผละ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ตั้งแต่เดือน ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงเดือน ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันต่อภาวะผู้นำตามหลักผละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ แตกต่างกัน

^{๓๓} อก.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

๑.๖.๑ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ การกระทำ ความรู้ ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อันจะเป็นแรงจูงใจทำให้คนในกลุ่มเกิดการขับเคลื่อนที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้อย่างสมบูรณ์แบบ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๒ ภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีกำลังแห่งหลักธรรมสำคัญ ๔ ประการ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร มี ๔ ประการ ดังนี้

๑.๖.๒.๑ ภาวะผู้นำตามหลักปัญญาพละของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำที่มีกำลังแห่งปัญญา คือ มีความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการทุกประการ มีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการด้านงบประมาณทุกอย่าง มีความสามารถในการวางแผนงบประมาณไปจนถึงการนำงบประมาณไปใช้อย่างคุ้มค่า มุ่งมีการใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานบุคคล รู้จักบริหารบุคลากรอย่างบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป เพื่อสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

๑.๖.๒.๒ ภาวะผู้นำตามหลักวิริยพละของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำที่มีกำลังแห่งวิริยะคือ มีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ ทั้งมีความอดสาหะในการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีความพยายามที่จะใช้งบประมาณ ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด มีความพากเพียรที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทนเพื่อที่จะช่วยในการสนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ประการข้างต้นให้ขับเคลื่อนและดำเนินไปได้ด้วยดี

๑.๖.๒.๓ ด้านภาวะผู้นำตามหลักอภินิหารพละของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำที่มีกำลังความสุจริต มีการบริหารงานวิชาการที่ถูกต้อง มีการตรวจสอบ วัดผลและประเมินผลในการดำเนินการตามแผนการบริหารงานวิชาการที่เที่ยงตรง ปราศจากอคติและอยู่ในกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง การบริหารงบประมาณมีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่มีการทุจริต การบริหารงานบุคคลที่ไม่มีความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคลากรผู้ร่วมงานโดยประการทั้งปวง และมีการบริหารงานทั่วไป ในกรอบแห่งความโปร่งใสบริสุทธิ์และยุติธรรม และถูกต้องตามระเบียบ

๑.๖.๒.๔ ด้านภาวะผู้นำตามหลักสังคหพละของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำที่มีกำลังแห่งการแบ่งปันองค์ความรู้และให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งเป็นผู้ที่ให้อภัยไม่ผูกใจโกรธ เพราะมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี มีจิตที่สุภาพ พุดให้เกิดแรงบันดาลใจและกำลังใจ นำมาซึ่งความสามัคคีและมีประโยชน์แก่บุคลากรผู้ร่วมงาน ทั้งช่วยงานส่วนรวมด้วยจิตสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์ และเสมอต้นเสมอ

ปลาย นำภาวะผู้นำด้านสังคมพลมาบูรณาการในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อการพัฒนาในการบริหารสถานศึกษา

๑.๖.๓ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๔ บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๕ ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๕.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๕.๒ ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูให้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๖ ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่มีการจำแนกโดยใช้นักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น ๓ ขนาดได้ดังนี้

๑.๖.๖.๑ ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑-๑๒๐ คน

๑.๖.๖.๒ ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ๑๒๑-๓๐๐ คน

๑.๖.๖.๓ ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ๓๐๑ คนขึ้นไป

๑.๖.๗ ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

๑.๖.๗.๑ ระยะ ๑๐ ปีลงมา หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี

๑.๖.๗.๒ ระยะ ๑๑-๒๐ ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ ๑๑-๒๐ ปี

๑.๖.๗.๓ ระยะ ๒๑ ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

๑.๖.๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ ซึ่งขึ้นตรงต่อสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ มีหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในสังกัด มี ๗ อำเภอ ได้แก่ อำเภอชุมแพ อำเภอหนองเรือ อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอภูเวียง อำเภอเวียงเก่า อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอหนองนาคำ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการปรับภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๑.๗.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้ข้อมูลในการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสถานศึกษานำไปพัฒนาและปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพยิ่งขึ้น

๑.๗.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ได้แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักพละ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ หรือสถานศึกษาอื่นๆ นำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป