

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง และนับวันการแข่งขันนับจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดตามวิถีทางของผู้นำ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรง ในปัจจุบันการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ จะเห็นได้ชัดว่ากำลังประสบปัญหาสภาพของวิกฤตการณ์ต่างๆ จึงเป็นประเด็นที่ทำให้สถานที่หนึ่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคมก็คือโรงเรียนต้องมีการปรับพัฒนาให้ทันโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีโอกาสมากกว่าคนอื่นในการที่จะก่อให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งในบางครั้งอาจจะสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นไปได้ที่สังคมต้องการหรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารยึดตนเองเป็นฐานในการตัดสินใจทุกเรื่อง โดยขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กร

ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยที่ทำให้การที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน และผู้บริหาร นั้นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำ และปฏิเสธไม่ได้ว่าทุกวันนี้มีผู้นำจำนวนมาก แต่ขาดภาวะผู้นำ และองค์กรที่สร้างสรรค์มนุษย์ผู้เป็นรากฐานของสังคมเพื่อก้าวสู่ผู้นำนั้น คือ ระบบการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ยังคงอยู่นิ่งในสังคม ภาพรวมยังมีคนด้อยโอกาส สังคมยังประสบกับความยากจน ขาดความรู้ เพราะขาดความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยหลักที่จะสร้างความเป็นปึกแผ่นของสังคมนั้นได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534, คำปรารภ)

ทุกวันนี้โรงเรียนถูกจัดให้เป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนามนุษย์ในสังคมหรือที่เรียกว่านักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นคุณภาพทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาต้องคำนึงถึงและควรมีความพยายามจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้

ความสามารถตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ให้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534, หน้า 13) เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบางครั้งพบว่าตามไม่ทันและด้วยเหตุนี้เราจึงรอช้าไม่ได้ และปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนนั้น คือ หัวหน้างานและผู้บริหาร

ดังนั้น การสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงาน หรือองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำงานที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำคือเป็นเรื่องสำคัญ พฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลต่อองค์กรเพราะผู้นำสามารถทำสิ่งที่แตกต่างกันออกไปในการนำพาทิศของเขานั้น ไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว (Bass, 1990, p.6)

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนี้ผู้วิจัยได้แต่รับรู้ว่าเป็นประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งจนถึงปัจจุบันทุกวันนี้ประเทศไทยก็ยังเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาอยู่เช่นเดิม ซึ่งผู้นำที่ผ่านมานั้นพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ในประเทศนี้หลายต่อหลายครั้ง โดยทุกครั้งต้องกระทบต่อระบบการศึกษาทุกครั้งไป ทำไมเราจึงไม่สร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การพัฒนา โดยเริ่มจากตัวผู้นำก่อนให้ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทุกครั้งจากที่ผ่านมากการที่ได้เห็นว่าผู้นำประเทศมักจะพยายามเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของไทย จากเดิมระหว่างปี พ.ศ.2503–2520 ได้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 9 ท่าน เข้ามาบริหารราชการ และได้วางแนวนโยบายในการบริหารงานการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยจัดเอาแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 เป็นแผนแม่บทในยุคนี้ ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาเป็นแผนแม่บท และดำเนินการในรายละเอียด 4 – 3 – 3 เป็น 7 – 3 – 2 ใน พ.ศ. 2521 และในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ 6 – 3 – 3 และให้การศึกษาภาคบังคับถึง ม.3 ยังมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารส่วนกลาง โดยนำมารวมเป็นลักษณะการทำงานที่กระชับ การศึกษาส่วนท้องถิ่นให้มาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแยกส่วนเป็นการศึกษาเขตพื้นที่ ในปัจจุบันซึ่งหมายความว่ามีความต้องการให้สะดวกต่อการบริหารและการปกครอง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญให้กับองค์กรหรืออย่างไร ไม่มีใครตอบได้ เพราะในหลักความเป็นจริงทุกอย่างสรรพสิ่งในโลกนี้ล้วนแล้วต้องการแสวงหาคำตอบแต่จะถูกใจใครอย่างไรยังไม่มีใครสามารถรับรู้ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป็นเพราะผู้นำ ที่มีความสามารถและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เป็นบุคคลที่จูงใจให้ผู้นับถือติดตามร่วมใจกันเดินตามด้วยหวังถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แต่จะหาเหตุผลใด ที่จะป็นคำตอบและยอมรับว่าการกระทำของผู้นำเหล่านั้นจะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ผู้นำที่เป็นระดับหัวหน้างาน และผู้บริหารที่ต้องการให้งานของโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหาร โรงเรียนควรคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานว่าผลกระทบที่มีต่อบุคคลากรมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ อย่างไร ในขณะที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องทำงานตามบัญชาของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้นำขาดคุณสมบัติภาวะผู้นำแล้วองค์กรจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร นั้น กรณีเวลาที่ผู้ได้บังคับบัญชาพูดถึงหัวหน้างานหรือผู้บริหารทุกครั้งทุกคนโดยส่วนมากจะต้องมีอคติต่อพฤติกรรมของหัวหน้างานและผู้บริหาร พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารไม่เหมาะสม ไม่เป็นกลาง ไม่เป็นตัวอย่างอันทำให้เกิดความเสียหายกับโรงเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้สถาบันผู้บริหารนั้นมีประสิทธิภาพที่เหมาะสม จึงมีแนวทางในการพัฒนา เช่น กระทรวงศึกษาธิการมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นมา เพื่อดำเนินการฝึกอบรมแก่ผู้มีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร แต่ด้วยสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะพฤติกรรมบุคคลที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งไปสู่การทันต่อโลกที่กำลังก้าวไกลในยุคเทคโนโลยี ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการตอบสนองการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าบรรลุความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงใด ซึ่งข้อมูลยังนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานการศึกษาต่อไป เพื่อให้ทุกคนที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวมีแรงในการต่อสู้สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพบว่าการต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตโดยใช้การศึกษาเป็นฐานข้อมูล เนื่องจากการศึกษานั้นมีความจำเป็นและสิ่งสำคัญในชีวิตปัจจุบันอย่างมากเพราะการศึกษาค้นคว้าแนวทางในการพัฒนานั้นล้วนแต่ต้องใช้วิธีการศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองเพื่อเป็นแนวทางและค้นคว้านโยบายในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้การก้าวหน้าของระบบการศึกษาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพราะมีความเชื่อว่าเมื่อผู้บริหารรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรหรือโรงเรียนไปสู่ความรุ่งเรืองและทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้แล้วนั้น ถือว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและยังส่งผลให้ประเทศได้อยู่รอดพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้กำหนดวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 3 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางในการนำไปส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งยึดตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bill Miles โดยแบ่งออกเป็นทฤษฎีความสำเร็จภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ Leader-member exchange theory (LMX)

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย Path-goal theory (PGT)

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง Transactional-Transformational theory (TTT)

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Full Range Leadership theory (FRLT)

2. ขอบเขตด้านประชากร

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรที่ศึกษา ในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น แบ่งตัวแปรที่ศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- เพศ

- ขนาดของโรงเรียน

- ประสบการณ์ในการสอน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยแบ่งเป็น

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมิตรสัมพันธ์ (Leader-member exchange theory)

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย (Path-goal theory)

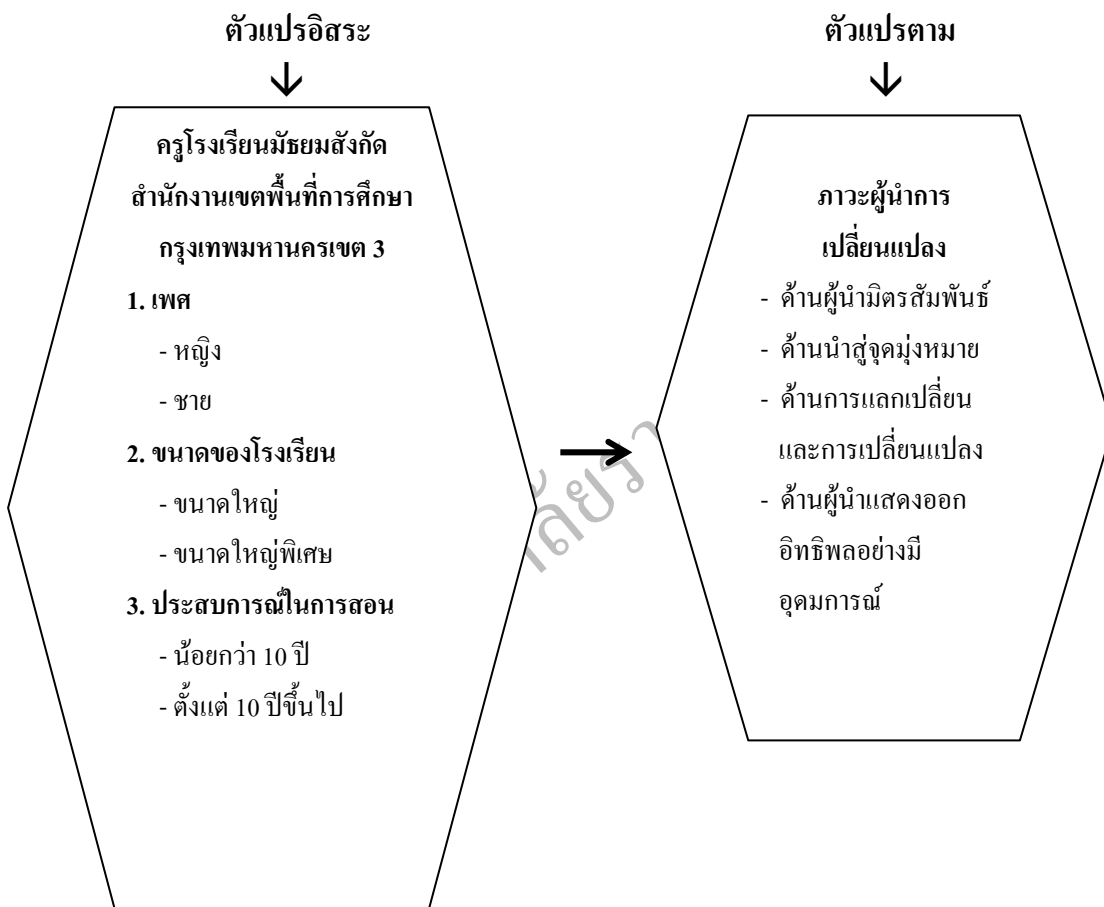
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง (Transactional-Transformational theory)

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านผู้นำที่แสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

(Full Range Leadership theory)

4. ระยะเวลาดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกรกฎาคม 2551 ถึงช่วงเดือน กรกฎาคม 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่แสดงออกถึงลักษณะการเป็นผู้นำที่มีอำนาจหรือความสามารถของหัวหน้างาน และผู้บริหาร โรงเรียนที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

หรือผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารสถานการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำหน้าที่ด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

- (1) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนน้อยกว่า 10 ปี
- (2) กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นถึงความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งความต้องการของผู้ออกความคิดเห็น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์มากขึ้น

ศึกษา หมายถึง กระบวนการในการรับรู้ข้อมูล การสืบสานสร้างสรรค์การเรียนรู้ ปัจจัยเกื้อหนุนในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย หมายถึง ผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ได้รับการกระตุ้นให้พัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำที่แสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึงผู้นำ จะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความ แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3
2. นำผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเผยแพร่ต่อผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3 ในระดับสูงต่อไป
4. ผลการเปรียบเทียบจะนำไปใช้ปรับความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนต่อผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขต 3 ในระดับสูงต่อไป