

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดคือ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่มีภาระหน้าที่จัดการศึกษาและให้การอบรมแก่ เด็ก เยาวชน ตลอดจนบุคลากรที่เข้ารับบริการ เพื่อให้เป็นมาตรฐานระดับที่สังคมต้องการ (ภิญโญ สาร, 2519: 110) มีผู้นำคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ที่จะนำครูและโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า (ชาธิ มณีสรี, 2542: 135) และคุณวุฒิ คนฉลาด (2540: 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย และทำให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังจะเห็นได้ว่าผู้นำเปรียบเสมือนกุญแจดอกสำคัญขององค์กร ที่จะเป็นผู้บันดาลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ถ้าองค์กรใดขาดผู้นำก็จะไม่มีเข็มทิศในการนำทางให้เดินไปสู่ทิศทางที่ต้องการ สมพงษ์ เกษมสิน (2515: 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงาน เป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกขององค์กร ความสามารถ และ ลักษณะของผู้นำ มีส่วนสัมพันธ์กับปริมาณ และคุณภาพขององค์กรซึ่งส่งผลให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างดี

ผู้บริหารคือ คน ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เนื่องจากเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (สมานรังสีโยกฤษฎ์, 2526: 1) ดังที่ ช่าง บัศวรี (2506: 51-52) ได้กล่าวว่า ครูใหญ่เปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าของการเรียนการสอน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนทุกระดับรวมทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งเป็นผู้นำด้านต่างๆ และในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในด้านการบริหารโรงเรียนและด้านการเรียนการสอน จึงจำเป็นที่ต้องตระหนักถึงพฤติกรรมผู้นำเพื่อที่จะได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย (จรัส นองมาก, 2531: 6-9) ดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ลักษณะผู้นำหรือแบบของความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการบริหารในลักษณะต่างๆ กัน การเลือกแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ย่อมนำไปสู่การประสบผลสำเร็จขององค์กร และถ้าแบบของความเป็นผู้นำขององค์กรไม่เหมาะสม หรือการใช้เทคนิคการจูงใจที่ไม่เหมาะสมก็อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2530: 209) ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนความสำเร็จของครู ตลอดจนผลงานของนักเรียนขึ้นอยู่กับผลงานของทุกฝ่ายรวมกัน แล้วยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530: 209) ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนว่าจะมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพมากน้อยเพียงใด จะเห็นได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคนนั้นมีความสามารถ ทักษะ และความเชื่อ จากสาเหตุเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกัน เพราะมีความเชื่อว่าทฤษฎีแห่งสิ่งแวดล้อมว่า ผู้นำมีคุณภาพผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานย่อมมีคุณภาพด้วย (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533: 13)

ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 235) กล่าวว่า การบริหารงานนั้น ผู้บริหารการศึกษาต้องทำหน้าที่เป็น ผู้บริหาร หัวหน้า และผู้นำในการรวมพลังทั้งหลายเพื่อทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ หรือเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงาน เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

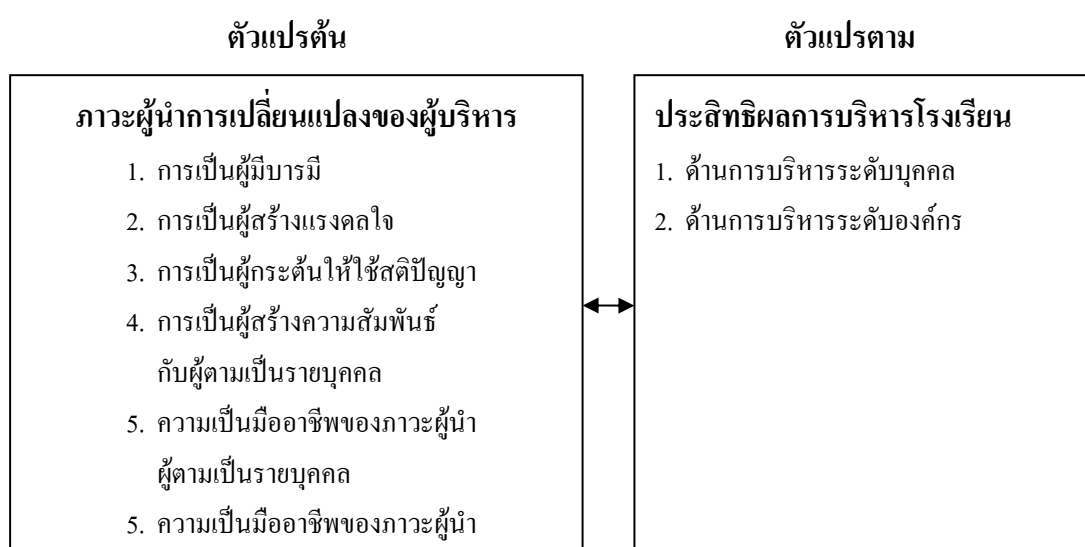
กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานงานท้องถิ่นที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และรับมัธยมศึกษาตอนปลายมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 435 โรงเรียนถูกควบคุมและบริหารงานโดยสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กระจายอยู่ตามพื้นที่สำนักงานเขตทั้งหมด 50 เขต (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2548: 10) ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำนวนโรงเรียน 20 โรงเรียน จากการรับรู้ของครูผู้สอน ตามทฤษฎีของเบส และอาโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990)เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าในยุคปฏิรูปการศึกษาชาติ และต้องปรับตัวให้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง โดยศึกษาในระดับต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

ประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

- 1.1 การเป็นผู้มีบารมี
- 1.2 การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ
- 1.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
- 1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
- 1.5 ความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

- 2.1 ระดับบุคคล
- 2.2 ระดับองค์กร

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง จำนวน 20 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	48	คน
(2) ครู	จำนวน	608	คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) เฉพาะกลุ่มตัวอย่างครู รวมทั้งสิ้น 608 คนแยกตามกลุ่มได้ดังนี้

(1) ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	48	คน
(2) ครู	จำนวน	234	คน

1.5 สมมุติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบังนำเอาข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน และ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสามารถส่งเสริมตลอดจนร่วมกันพัฒนาโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกัน

1.7 นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายประกอบด้วย การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และความเป็นมืออาชีพอของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดี เป็นที่เคารพ ยกย่องศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน บุคลากรในโรงเรียนพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีความเฉลียวฉลาดและมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในโรงเรียน โดยการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก สร้างความหวังอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้รู้จักคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบขั้นตอน และเปลี่ยนมุมมองในการแก้ปัญหา ใช้เหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในโรงเรียน โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญโดยที่ผู้บริหารพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ความเป็นมืออาชีพของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น เข้าใจถึงความต้องการและข้อเรียกร้องจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากขึ้น และอาจจะมีเกิดความคิดแย้งกัน ประกอบกับความไม่แน่นอนซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลลัพธ์ยังมีสูงมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร และมีทักษะและประสบการณ์ในด้านการสื่อสารข้อมูลและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่างๆ เพื่อประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบรรลุผลของการบริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นผลในการบริหารจัดการงาน 2 ด้านคือ ด้านการบริหารระดับบุคคล และด้านการบริหารในระดับองค์กร

ประสิทธิผลการบริหารระดับบุคคล หมายถึง ผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดคุณภาพครู

คุณภาพครู หมายถึง ครูมีการวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างเป้าหมายที่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ ทำได้ และเป็นคนอย่างไรในสังคม ดังนั้น การสอนของครู ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสอน การวัดประเมินผลในชั้นเรียน จะต้องสอดคล้องทักษะการคิด กระบวนการคิดในสาระการเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งการบูรณาการข้ามสาระ การเรียนรู้ต้องให้นักเรียนเป็นผู้คิดและลงมือทำ ครูควรเริ่มพัฒนานักเรียนจากระดับที่นักเรียนเป็นอยู่ แล้วค่อย ๆ จัดการสอนให้ท้าทาย เพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ครูอาจเป็นผู้ที่เรียนรู้ร่วมกับนักเรียนในเรื่องนั้น ๆ ในขณะเดียวกัน ครูต้องคิดสะท้อนเกี่ยวกับการสอนของตน ให้เกิดความเข้าใจในข้อเด่น ข้อด้อย ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ปรับปรุงวิธีการของตนให้เหมาะสม ทันสมัย ยืดหยุ่นเสมอ ภาควิชาใจในตนเอง และพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ชักชวนเพื่อนครูให้ร่วมกันพัฒนาการสอน เป็นเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ประสิทธิผลของการบริหารระดับองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และจากการร่วมแรงร่วมใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบการทำงานที่เหมาะสม วางตัวบุคลากร มอบหมายหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพทั้งระยะสั้น กำหนดเป้าหมายที่สามารถทำการบรรลุผล

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานสอนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบังจำนวน 20 โรงเรียน

**ประสบการณ์ทางการบริหารโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
โรงเรียนของสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง**

- 1) ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป