

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมไทยได้เริ่มเข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศผสมผสานกับความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ระบบการศึกษาและวิถีชีวิตของประชาชนอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนต่างก็หันมาเตรียมความพร้อมขององค์การของตนให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบองค์การ ซึ่งการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในระยะยาวกับการดำเนินงานขององค์การต่อไปในอนาคต ดังที่ มัลลิกา ดันสอน (2546, หน้า 161) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจะปรับตัวแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีตการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนและรุนแรงต่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตใจทั้งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ขณะที่ ฌ็องฟ็องท์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 32 - 34) ได้กล่าวว่า ปกติองค์การทุกองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า ในขณะที่สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกเปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เหมาะสม อย่างไรก็ดี แม้ว่าองค์การพยายามปรับตัวทั้งทางด้านทรัพยากรและการดำเนินงานเพื่อรองรับแรงผลักดันของสภาพแวดล้อม แต่การดำเนินงานตอบสนอง (Reactive) เพียงด้านเดียวก็ไม่สามารถรับประกันความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากความซับซ้อน และผันผวนของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้องค์การต้องพยายามปรับตัวในเชิงรุก (Proactive) โดยไม่ต้องรอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขึ้น แล้วค่อยวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดแผนและปรับตัวตามไป การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือพยายามปรับองค์การ

ให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้เทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ในทิศทางที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องเฉพาะต่อองค์การขนาดใหญ่ที่มีอายุยาวนานและประสบความสำเร็จ องค์การที่เกิดขึ้นใหม่ก็ต้องการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน โดยการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร เพื่อให้้องค์การเจริญเติบโตและพบกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ โดยแสวงหาโอกาสในการอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคงในอนาคต

ในด้านการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาต่าง ๆ หลายประการ เช่น การขาดแคลนครู และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ขาดงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายค่าสาธารณูปโภค และโดยส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กมักตั้งอยู่ในเขตชนบท ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่สามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของบุตรหลานของตนได้ ส่วนผู้ปกครองที่มีฐานะดีมักส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในการสร้างคุณภาพด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบุคลากรในโรงเรียนค่อนข้างขาดขวัญกำลังใจ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เนื่องจากความขาดแคลนในสิ่งที่จะอำนวยความสะดวก และสิ่งที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและส่วนหนึ่งขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนในแต่ละชั้นมีจำนวนน้อย ครูสอนได้ไม่เต็มเวลา เนื่องจากมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือ จากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ ปัญหาเหล่านี้ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กโดยส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นักเรียนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงให้ความสำคัญต่อปัญหาการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยได้กำหนดเป็นจุดเน้นที่สำคัญในกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยมีกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐาน เมื่อวิเคราะห์ด้านคุณภาพทางการศึกษาจากการประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังมีนักเรียนในสัดส่วนที่ต้องปรับปรุงสูงกว่าในทุกช่วง และจากผลการวิจัยของนักศึกษาลายท่าน

พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนแกนนำ โรงเรียนดีเด่น โรงเรียนต้นแบบ ที่โรงเรียนอื่น ๆ ใช้เป็นแบบอย่างได้ มีปัจจัยที่สำคัญคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุณเจริญ (2550, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสำเร็จที่เกิดขึ้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันที่ผู้บริหารสามารถจะนำมาใช้ได้และเนื่องจากผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มีทรรศนะกว้างไกล สร้างความผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร และนำผู้ตามให้ดำเนินการตามอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ ให้ประสบผลสำเร็จเมื่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำของสถานศึกษา ย่อมทำให้งานบริหารโรงเรียน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญในแง่ของการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดความพร้อม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 143 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 114 โรงเรียน ซึ่งมีการปฏิบัติงานสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเอง และหน่วยงานที่สูงขึ้นไปนำผลการศึกษาไปใช้วางแผนและกำหนดหลักสูตรในการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ที่มีอายุ และประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 114 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ปีการศึกษา 2554 โดยใช้กรอบแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวอลิโอ(Bass & Avolio,1994:2 ; Bass.1999 :9-10) อ้างในกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 :2-11) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม และจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพิลิตเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการทำงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuallized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัด ดังนี้

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Behavior) หมายถึง ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งเป็นการแสดงออกถึง กระบวนการ และคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะกระตุ้น จูงใจ และยกระดับความต้องการ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ คุณธรรม และแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งวัดจากการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในพฤติกรรม และคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuallized Consideration)

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาลำดับงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2554

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน ลำดับงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2554

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์ แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 20 – 29 ปี, 30 – 39 ปี, 40 – 49 ปี และมากกว่า 49 ปี

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งเป็น 4 ช่วงของประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1
2. เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1