บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และในฐานะประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และธุรกิจ ดังนั้น สังคมไทยจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคมให้เข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมีความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตนเอง เพื่ออยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือแข่งขันได้กับสังคมโลก โดยยังดำรงเอกลักษณ์และคุณค่าของความเป็นไทยได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2543, หน้า 1) เครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือยังไม่มีการสอนโดยเน้นให้ประชาชนรู้วิธีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพและเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทย เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วยงานและองค์กร จะต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำและช่วยกันตัดสินใจ การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะเป็นผู้นำในการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2543, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 234) ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ และพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำที่ดีเพื่อร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริงดังที่เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990, pp. 13-20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผุ้นำไว้ 2 แบบ แบบแรกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงานและแบบที่สองภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) จะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การจึงขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้บริหารว่าจะมีศักยภาพในการบริหารองค์การให้บรรลุจุดหมายภายใต้สถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของหน่วยงานและความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมาก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในปัจจุบัน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็น 4 คณะแรกที่ได้จัดตั้งขึ้นพร้อมกับมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 คณะศึกษาศาสตร์ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ดำเนินการเปิดสอนใน 3 สาขาวิชาคือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยา และสาขาวิชาภูมิศาสตร์ ในปีพ.ศ. 2532 คณะศึกษาศาสตร์ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับปริญญาโท โดยปัจจุบันเปิดสอนทั้งหมด 25 สาขาวิชา ในปีพ.ศ. 2543 คณะศึกษาศาสตร์ได้ดำเนินการสอนระดับปริญญาเอก จนถึงปัจจุบัน เปิดสอน

ทั้งหมด 6 สาขาวิชา ในการบริหารจัดการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์สิ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานบทบาทใหม่ของอาจารย์ นักศึกษา ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อนักศึกษาทุกคน

ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนในคณะศึกษาศาสตร์ มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะได้นำเสนอผู้บริหารนำไปพัฒนาตนเอง และพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร คือ

3.1.1.1 อาจารย์ผู้สอน

3.1.1.2 เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรี

3.1.2.3 ปริญญาโท

3.1.2.4 ปริญญาเอก

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตามได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยใช้สอบถามของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991, อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, หน้า 22-25) มี 4 ด้าน คือ

3.2 .1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา

3.2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ศิลปะหรือความสามารถในการบริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 4 ด้าน คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแสดงให้เห็นในการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกระบวนการทำให้อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความเชื่อมั่นตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงสภาพ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนสภาพ และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เป็นแบบอย่างที่ดีจนอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจนและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มุ่งอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคมเป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์และความหมายรวมทั้งเกิดความรู้สึกที่เห็นว่าพันธกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแสดงให้เห็นในการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจ บทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแสดงให้เห็นในการบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นกระบวนการวินิจฉัย และยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจินตภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. บุคลากร หมายถึง อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการของคณะศึกษาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2554

4. การรับรู้ของบุคลากร หมายถึง การแสดงความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการของคณะศึกษาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2554

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของคณะศึกษาศาสตร์ และคณะอื่น ๆ

2. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา