

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาในทุกด้าน คนที่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสม ส่วนใหญ่เป็นคนที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องและได้รับสิ่งดี ๆ ที่จะสะท้อนออกมาในหลายแง่มุม เช่น การมีเป้าหมายสูงสุดที่จะนำความรู้มาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการเข้าใจตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยิ่งในยุคสมัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยี รวมทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตและ วัฒนธรรมใหม่ ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญ เลือกรส และสามารถปรับตัวได้ตามเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ และกระแสผลักดันในลักษณะต่าง ๆ ทำให้สังคมไทยต้องแข่งขัน กับนานาประเทศในหลากหลายรูปแบบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้ สามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลก บนรากฐานแห่งความเป็นไทย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพของ "คน" โดยเห็นว่าเป็นทั้งเหตุปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างที่หลายประเทศได้ประสบ ผลสำเร็จในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (อังกูณ สำนักรงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักรงานคณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2540, หน้า 9) จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และเป็นจุดมุ่งหมาย หลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการ พัฒนาประเทศทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่ โดยคาดหวังว่าเมื่อคนซึ่งเป็นหน่วยที่เล็กที่สุดของสังคม มี การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมได้

สถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตามจุดเน้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับดังกล่าวคือสถาบัน หรือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีโรงเรียนเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติ ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงเป็นผู้ที่มี ภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนจะต้องรับบทบาท ความเป็นผู้นำ และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรที่จะสามารถรวบรวม พลังและ ใช้ประโยชน์ของคนให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ของโรงเรียน ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 410) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในด้านต่างๆ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากร และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ ส่วน สุเมธ เตียวฮิเรศ (2527, หน้า 50) ได้เสนอการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของ การบริหารงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระตุ้นชักจูงและชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นอกจากนี้ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 13) ยังได้ กล่าวว่า ในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เพราะถ้าหากผู้นำขาดคุณภาพ องค์ประกอบของหน่วยงาน ย่อมจะดำเนินไปสู่ความสำเร็จไม่ได้ เลย โรงเรียนที่มีการบริหารที่ดีจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้เอง เมื่อกล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาใด ก็มักจะมีการกล่าว พาดพิงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำไปด้วยเสมอ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยทั่วไปจะมีการ แสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่ง ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2527, หน้า 135) ได้เสนอว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำ ในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำจะต้องนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้ ภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผู้บริหารบางคนอาจจะแสดงพฤติกรรมการบริหาร ในลักษณะที่เน้นความสำคัญของงานเป็นหลัก โดยการกำหนดให้ผู้ตามดำเนินการตามนโยบายและ แบบแผนที่กำหนด มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการทำงานให้ผู้ตามปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ มีลักษณะ เป็นผู้นำแบบมุ่งงาน การบริหารงานในลักษณะนี้อาจมีผลให้ผู้ร่วมงานขาดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงาน สกัด ถิ่นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติไปตามกรอบ

ระเบียบที่วางไว้ ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจึงมีโอกาสผิดพลาดได้ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติถูกกำหนดจากผู้นำเพียงคนเดียว และอาจเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534, หน้า 7-8) เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนบางคน อาจแสดงพฤติกรรมการบริหารในลักษณะที่แสดงถึงความ เป็นมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพ มีลักษณะเป็น ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การบริหารงานในลักษณะนี้อาจทำให้งานของหน่วยงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ ควร เนื่องจากขาดการควบคุม กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็น ระบบ ในกรณีที่บุคลากรในโรงเรียนขาดความรับผิดชอบ ไม่เข้าใจบทบาทและสภาพตนเอง จะ ยากแก่การควบคุม และผู้ร่วมงานอาจใช้สิทธิและเสรีภาพเกินขอบเขตได้ ดังนั้น การที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญทั้งในมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ควบคู่กันไปในสัดส่วนที่เหมาะสม การบริหารจึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำมีหลายประการ แต่สิ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารควร ให้ความสนใจมากที่สุด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบางคนชอบผู้นำที่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน โดยจะ ปฏิบัติงานได้ดีถ้ามีเสรีภาพในการทำงาน ไม่ชอบการควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารจึงควร ให้ความสำคัญในความต้องการหรือคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย การที่จะพัฒนาผู้บริหารให้เป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องศึกษาให้ทราบถึงแบบของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร แสดงออกแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยว่าคาดหวังให้ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำออกมาในลักษณะใด

ในส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในระยะที่ผ่านมานั้น หน่วยศึกษานิเทศก์ (2540, หน้า 5) ได้เสนอสาระจาก การสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีการกล่าวขวัญหรือ วิพากษ์วิจารณ์ทั้งทางบวกและทางลบจากผู้เกี่ยวข้อง และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับทราบก่อนอยู่เสมอ และการกล่าวถึงดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการประเมินพฤติกรรมตามความรู้สึกนิยมชมชอบ ความรู้สึก มีอคติ หรือตามสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่บางครั้งส่งผลกระทบต่อทัศนคติทางที่ไม่พึง ประสงค์ต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่าง ไม่มีทางหลีกเลี่ยง

ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน ต่างมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป บางคนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ต้องการใช้การดำเนินการในทุกด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่ได้คำนึงถึงความเป็นไปได้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าเขามีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เน้นเอาแต่งานเพียงด้านเดียว และผู้บริหารบางโรงเรียนชอบทำงานแบบอ้อมลุ่มลวย ตามสบาย ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในทุกกรณี และวางตนเป็นมิตรกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ โดยไม่ได้สนใจในประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จได้ เช่นเดียวกัน

สรุปผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และครูวิชาการโรงเรียน ในสรุปผลการนิเทศการศึกษาของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง (2540, หน้า 6) เสนอความคิดเห็นของผู้ร่วมสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน คือ ผู้บริหารถูกมองในภาพลบเพราะการบอกเล่าของผู้ได้บังคับบัญชาที่มโนคติหรือมีปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดข้อสงสัยตามมาว่า ทำไมจึงเกิดปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้น ผู้บริหารมีคุณธรรมสำหรับนักบริหารหรือไม่ ใช้อำนาจในการบังคับบัญชามากเกินไปหรือไม่อย่างไร ทำไมครูผู้สอนบางคนหรือบางกลุ่มไม่ต้องการย้ายไปทำงานในโรงเรียนบางโรงเรียน ทั้ง ๆ ที่เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในทางตรงกันข้ามโรงเรียนบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ครูที่เจียนคำร้องขอย้ายมาอยู่จำนวนมาก จะทำอย่างไรให้ทั้งผู้บริหารและผู้สอนใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน

ด้วยความสำคัญและสภาพการมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันดังที่กล่าวมา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำให้มีความเหมาะสม ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน การจัดประชุมผู้บริหารโรงเรียน การจัดให้มีการศึกษาดูงาน และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งที่จะให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนด คือ จะต้องทราบข้อมูลเบื้องต้นก่อนว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ตามการรับรู้และคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นอย่างไร ซึ่งวิธีการจะให้ได้ข้อมูลเหล่านี้เราจะต้องทำการสำรวจตรวจสอบ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเหล่านั้นก่อน เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลดังกล่าวและจะได้เตรียมการวางแผนและหาแนวทางในการพัฒนาให้ตรงตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่าย

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอนมากน้อยเพียงใด โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) (อ้างใน ประพันธ์ ทรรคนิยากร, 2540) ซึ่งอาจสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2542

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) (Halpin, 1966, p.86)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในความหมายและขอบเขต ดังนี้
 พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อ
 ดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง การแสดงออก
 ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินงาน
 ตามระเบียบแบบแผน การสื่อความหมายที่เป็นระบบ และวิธีดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การแสดงออกที่
 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ
 ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ความเคารพนับถือ และความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วย
 ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอมะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่

ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานการสอน ในสังกัดสำนักงานการประถม
 ศึกษามะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2542

การรับรู้ หมายถึง การมองเห็นพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนตาม
 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาอำเภอมะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่

ความคาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรปฏิบัติใน
 ด้านการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอมะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอมะแม่ง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2542

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยอาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและบุคลากรในสังกัด เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University