

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาเท่าที่ผ่านมา นั้น นานาชาติได้ยึดหลักการที่ว่า ต้องมีกฎหมายรองรับเน้นที่คุณภาพผู้เรียน ผู้นำประเทศสนับสนุน และประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศไทย มองเห็นความสำคัญของหลักการนี้ และ นำมาเป็นองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษา ขณะนี้เรามีกฎหมายการศึกษาซึ่งสาระสำคัญบรรจุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติไทย พุทธศักราช 2542 บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหารในแต่ละระดับ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (ประกอบ คุณารักษ์, 2543 อ้างถึงใน ชีรเดช สุขโข, 2543, หน้า 20)

ปัญหาใหญ่ของการศึกษาไทย คือ การไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้สังคมไทยอ่อนแอ ขัดแย้ง ทำลายตัวเองและวิกฤต การศึกษาไทยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้มีการยกเครื่องทางปัญญา ปรับระบบโครงสร้าง และกระบวนการ ให้ถูกต้องเสียใหม่ ส่งผลถึงการปรับพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร (ประเวศ วะสี, 2541 อ้างถึงใน ชีรเดช สุขโข, 2543, หน้า 12) และแน่นอนที่สุดผู้ที่ต้องแบกรับภาระในการประทับประคอง และนำองค์กรของตนให้ผ่านพ้นวิกฤตที่เลวร้าย ไปสู่ความอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คงหนีไม่พ้น “หัวหน้าองค์กร” หรือ “ผู้นำ” (leader) ของแต่ละองค์กรนั่นเอง สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จขององค์กรก็คือ การไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ขององค์กรนั้น การสรรค์สร้างสิ่งใหม่ที่มีคุณประโยชน์อยู่เสมอ (ศิตาพร ยังกง และ พัชรี คงสมัย, 2541, หน้า 131) จะเห็นว่าปัจจัยของความสำเร็จมาจากผู้นำขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่าภาวะผู้นำจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจกรรม ภาวะผู้นำสามารถมีอยู่กระจายอยู่ทั่วไปในองค์กร ผู้บริหารซึ่งมีภาวะผู้นำเท่านั้นจึงจะสามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบ และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี อันมาจากตำแหน่งทางรูปนัยไม่ใช่บริบทสำคัญของภาวะผู้นำ แต่ภาวะผู้นำกลับเป็นบริบทที่มีความสำคัญต่อตำแหน่งทางรูปนัย ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสำคัญกว่าตำแหน่งทางรูปนัย (จริยา สมประสงค์, 2542, หน้า 30) สภาพการณ์ใน

ปัจจุบันจะพบว่า ผู้นำต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของตนเองไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและประสิทธิภาพขององค์กร จากสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลต่อภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จทางหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ คือ การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแกนนำเพื่อผลักดันให้มีการฉรงค์ และสร้างระบบการทำงานใหม่ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลจาก “อำนาจนิยม” มาเป็น “ความสามารถนิยม” โดยสร้างผู้นำที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความสามารถ และผลงานเป็นรูปธรรม มุ่งสร้างประโยชน์ให้ประชาชนและสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและสำนักงาน ก.พ., 2542, หน้า 34) ซึ่ง ศิตาพร ชังคง และพัชร กงสมัย (2541, หน้า 136) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นแบบภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้

ในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามจะมีการต่อต้านอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องมาจากความเชื่อมั่นในกระบวนทัศน์หรือรูปแบบเดิม ๆ และอีกประการหนึ่งก็คือ ความเคยชินและคิดว่าดีแล้ว เหมาะสมแล้ว มีความสมบูรณ์แล้วไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ฉัฎฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 125) เรียกการต่อต้านนี้ว่าแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการต่อต้านหรือขัดขืนที่เกิดขึ้นกับระบบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยอาจเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่ไม่ยอมรับความขัดแย้ง หรือมีทัศนคติในด้านลบต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแรงต้านทานจะเกิดขึ้นเสมอในทุกการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลจะต้องลดแรงต้านทานให้ได้ ซึ่งตามแนวคิดของ พาร์สัน (Parsons, 1953 อ้างถึงใน พรหม สุวดี, 2537, หน้า 5) เห็นว่าโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของระบบสังคม และ พรหม สุวดี (2537, หน้า 6-9) ยังได้อุปมาเปรียบเทียบให้องค์การหรือโรงเรียน เป็นเสมือนร่างกายของมนุษย์ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสภาวะการปฏิบัติงานในโรงเรียนกับการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย ที่ประกอบด้วยระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบการย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่ายในแต่ละระบบก็จะมีอวัยวะต่าง ๆ ทำหน้าที่โดยตัวมันเอง ในลักษณะการทำงานตามรูปแบบของเทคนิคเชิงระบบ โดยมีปัจจัยหรือตัวป้อนเข้าไปในร่างกายอาทิ อาหาร อากาศ พลังงานต่าง ๆ เพื่อไปสู่กระบวนการในการทำงานหากอวัยวะต่าง ๆ ทำงานอย่างมีสมรรถภาพก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้อง และประสานสัมพันธ์กันก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีความต้านทานต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ถือว่าสภาพร่างกายดังที่กล่าวมานั้นมีสุขภาพสมบูรณ์ และหากอวัยวะบางอย่างไม่สามารถทำงานได้ หรือเสื่อมสมรรถภาพไปกลไก

ในการทำงานของระบบต่าง ๆ ก็จะหยุดชะงัก ไม่สามารถประสานสัมพันธ์กันก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วย ไม่สามารถต้านทานต่อโรคภัยไข้เจ็บ ในที่สุดร่างกายก็จะอยู่ในสภาพของการมีสุขภาพไม่สมบูรณ์ เฉกเช่นโรงเรียนเป็นองค์การของสังคมในระบบเปิด มีระบบภายในต่าง ๆ ทำงานตามภารกิจหน้าที่ที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายของมนุษย์ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบโครงสร้างระบบเทคโนโลยี ระบบงาน และระบบคน แต่ละระบบก็จะมียอดประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน (Owen, 1987 อ้างถึงใน พรณี สุวดี, 2537, หน้า 7) เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ หากองค์ประกอบต่าง ๆ ทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กัน สามารถสนองตอบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เององค์การหรือโรงเรียนก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสถานการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ซึ่งต้องพยายามหาแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ระบบสามารถมีชีวิตอยู่ได้โดย ไม่มีอาการเจ็บป่วยหรือตายไปในที่สุด

จะเห็นว่าองค์การหากต้องการเปลี่ยนแปลงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การ ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์การที่คึกคัก สามารถพิจารณาได้จากสุขภาพขององค์การ องค์การที่ดีสามารถพัฒนาไปได้ดีพร้อมกับมีการมีบรรยากาศขององค์การที่ดี (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) สุขภาพองค์การเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อการบริหารงานภายในองค์การ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ (วรณพยุวงษ์, 2544, หน้า 2)

จากเอกสารของ สำนักงานเขตการศึกษา 12 (2537, หน้า 18) ได้สรุปปัญหาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนไม่จัดระบบงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพเหมาะสม ไม่มีแบบแผนที่ควรยึดถือปฏิบัติยากแก่ผู้ร่วมงานจะเข้าใจได้ 2) ผู้บริหารโรงเรียนขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียนและต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน 3) ผู้บริหารขาดความยุติธรรม 4) ขาดการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทำให้งานชะงักหรือล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนด 5) ใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารติดต่องานไม่ชัดเจน ทำให้ข้อมูลไม่ตรงกับความต้องการ 6) ขาดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ดี 7) โรงเรียนขาดความร่วมมือกันทำงาน และ 8) ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันยังพบว่าปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือหมดไป ซึ่งข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาระบบบริหาร ตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 3 (ปีงบประมาณ 2545) พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ได้เข้าร่วมโครงการและได้รับอนุมัติให้ออก จำนวน 840 คน ในจำนวนนี้เป็นครู 827 คน คิดเป็นร้อยละ 98.45 และเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน

13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 จะเห็นว่า ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าปัญหาสุขภาพขององค์กรโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ยังคงมีอยู่ทำให้ครูเข้าร่วมโครงการดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กรมากยิ่งขึ้น

สภาพปัญหาดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ด้วยเหตุนี้เมื่อวิเคราะห์กรณี ภาวะผู้นำของผู้บริหารคือ ความเป็นผู้นำหรือสิ่งเฉพาะตัวที่ดีที่สุด คือความเป็นผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ดังนั้น ความเป็นผู้นำคือการมองหาโอกาสเพราะผู้นำคือผู้ที่ ค้นหาวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เดิม ค้นหาวิธีที่จะสร้างสิ่งใหม่ ค้นหากระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ (เจมส์ เอ็ม คูซ และแบร์รี พอสเนอร์, 2542, หน้า 53) ผู้วิจัยมองเห็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพขององค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยศึกษาในสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างใด อยู่ในระดับใด และมีทิศทางใด ของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพขององค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 หรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และปรับปรุงภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่สำคัญต่อการศึกษาของไทย จึงควรจะได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการมีสุขภาพที่ดี ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์กรโดยรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรโดยรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์กร จากตัวแปรภาวะผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์กรโดยรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสำคัญดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการศึกษา ของไทย
2. ผลการศึกษาค้นคว้าจะทำให้ทราบระดับสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ซึ่งผู้บริหารจะ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตลอดจน การวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ผลการศึกษาค้นคว้าจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงการบริหารงานและ พัฒนางค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับใด
2. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 หรือไม่
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายสุขภาพองค์การ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพ องค์การโดยรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันทำนาย สุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ทิชี และคิวันนา (Tichy & Devanna, 1990, pp. 109-110) ซึ่งประกอบด้วย 1) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้กล้าและเปิดเผย 3) เชื่อมั่นในคนอื่น 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน 5) เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต 6) สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และ 7) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

และสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดของ มายส์ (Miles, 1973, pp. 437-441) เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติดังนี้ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความเพียงพอของการสื่อสาร 3) ความสมดุลของการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) การนำนวัตกรรมมาใช้ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว และ 10) ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 จำนวน 1,848 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (multi-stage sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 317 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

- 3.1.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 3.1.2 เป็นผู้กล้าและเปิดเผย
- 3.1.3 เชื่อมั่นในคนอื่น
- 3.1.4 ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน
- 3.1.5 เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต
- 3.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน

- 3.1.7 เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การ แบ่งเป็น 10 มิติดังนี้
 - 3.2.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย
 - 3.2.2 ความเพียงพอของการสื่อสาร
 - 3.2.3 ความสมดุลของการใช้อำนาจ
 - 3.2.4 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์
 - 3.2.5 ความสามัคคี
 - 3.2.6 ขวัญและกำลังใจ
 - 3.2.7 การนำนวัตกรรมมาใช้
 - 3.2.8 ความเป็นอิสระ
 - 3.2.9 การปรับตัว
 - 3.2.10 ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

ข้อจำกัดของการวิจัย

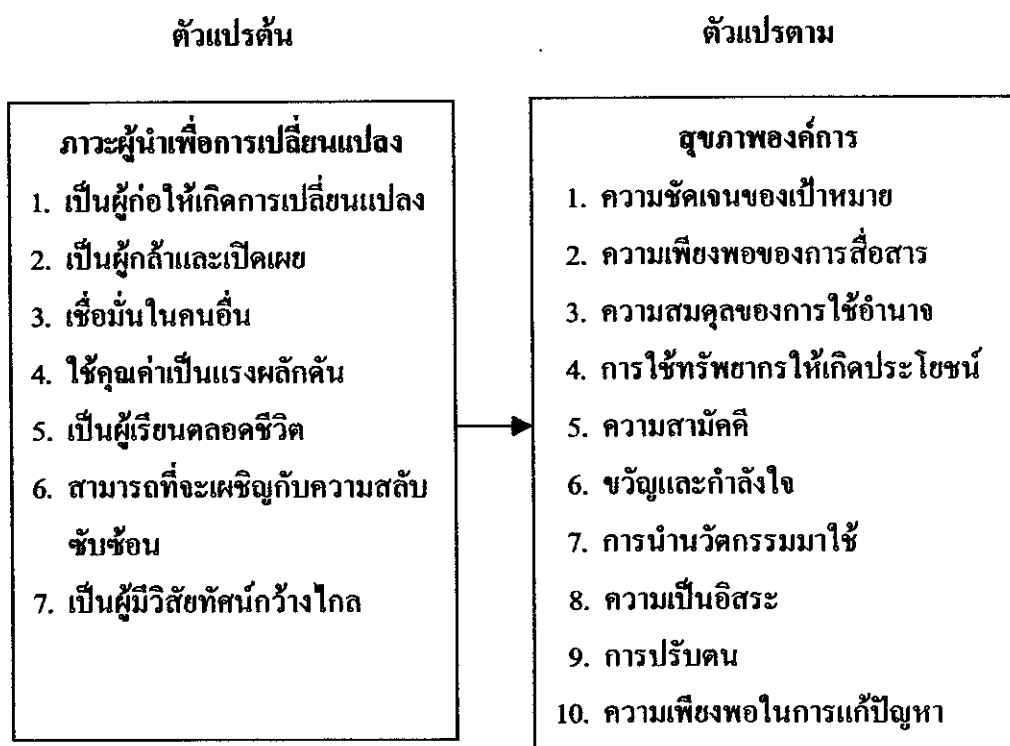
จากการศึกษาการแจกแจงของข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง พบว่า การแจกแจงคะแนนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่เป็นโค้งปกติ จึงมีการแปลงคะแนน (transform) ให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมและมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เพื่อให้เหมาะสมกับการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังรายละเอียดในหน้า 112

กรอบความคิดในการวิจัย

ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ ทิชี และ ดีวันนา (Tichy & Devanna, 1990, pp. 109-110) ได้กล่าวถึงลักษณะโดยทั่วไปของผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้กล้าและเปิดเผย 3) เชื่อมั่นในคนอื่น 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน 5) เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต 6) สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และ 7) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

และสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดของ มายส์ (Miles, 1973, pp. 437-441) ได้เสนอหลักในการตรวจสอบสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์และไม่สมบูรณ์ไว้ 10 มิติ ดังนี้ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความเพียงพอของการสื่อสาร 3) ความสมดุลของการใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ 5) ความสามัคคี 6) ขวัญและกำลังใจ 7) การนำนวัตกรรมมาใช้ 8) ความเป็นอิสระ 9) การปรับตัว และ 10) ความเพียงพอในการแก้ปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาจึงเกิดแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารงาน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 2) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการกำกับพฤติกรรมการทำงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2541, หน้า 7) องค์กรนั้นเปรียบเสมือนสิ่งที่มีชีวิต ที่จะดำเนินอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยทรัพยากรในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ผู้บริหารขององค์กรควรปรับตัวหรือยืดหยุ่น (คณัย เทียนพุด, 2544, หน้า 72) ในการบริหารองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรหลาย ๆ แห่งที่มีลักษณะทั้งหดหู่ และเต็มไปด้วยความหวาดระแวง และมักจะยังรากลึกอยู่ในทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่ปกติของผู้บริหาร (โดนัลด์ ซี แสมบริค, เดวิด เอ เนคเลอร์ และ ไมเคิล แอล ทัทแมน, 2543, หน้า 88) จึงเกิดแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้ตามมากที่สุด และต้องยอมรับว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่มคน และมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพองค์กร ดังนั้นในสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะส่งผลและทำนายสุขภาพองค์กร โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสมาชิกของกลุ่ม มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคต สื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับทราบ และกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม และการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่นหรือร่วมกันทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการ และแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น มีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้

3.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้กระตุ้น โน้มน้าวหรือชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม ด้วยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมตัวบุคคลหรืออุปสรรค นำองค์กรให้เห็นพ้องกับการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้รับผิดชอบนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีกว่าเดิม

3.2 เป็นผู้กล้าและเปิดเผย หมายถึง ผู้นำซึ่งยึดมั่นและมีความกล้าหาญในทางจริยธรรม คือกล้าคิด กล้านำ กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยอมรับความเสี่ยง ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความสุขุมรอบคอบ มีจุดยืนของตนเองกล้าเผชิญความจริงและกล้าเปิดเผยความจริงแก่บุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ และสามารถให้เหตุผลได้สำหรับการปฏิบัติงานของผู้นำ และได้รับการยอมรับจากผู้ตาม

3.3 เชื่อมั่นในคนอื่น หมายถึง ให้ความสำคัญผู้ตาม บริหารบุคลากรอย่างมียุทธวิธี ที่มองเห็นเป้าหมายขององค์กรอยู่ข้างหน้า สร้างพลังให้ผู้ตามด้วยความเชื่อมั่นและไว้วางใจความรู้สึกของผู้ตาม ด้วยการตอบสนองในด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ไม่ใช่อำนาจเผด็จการแต่เป็นผู้มีอำนาจบารมี เป็นผู้สนใจผู้ตามและมอบอำนาจให้เพราะเชื่อในความสามารถของผู้ตาม

3.4 ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน หมายถึง ผู้นำสร้างความตระหนัก และมีศิลปะในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ร่วมสร้างเป้าหมายร่วมกัน และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายขององค์กรและถือเป็นเป้าหมายร่วมซึ่งได้จากการที่ทุกคนในองค์กร

ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยการสร้างพลังอำนาจร่วมกันสร้างความผูกพันต่อองค์กร ขกระดับ คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติกทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งพัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

3.5 เป็นผู้เรียนตลอดชีวิต หมายถึง ผู้นำเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเริ่มจากการเรียนรู้ทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต ในด้านประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อม การศึกษาค้นคว้าทั้งในและนอกห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่ประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ใคร่ครวญถึงสภาพที่ผิดพลาดจากการทำงานในอดีต ซึ่งถือเป็นบทเรียนและพัฒนาสิ่งใหม่ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้เจริญขึ้น และนำผลแห่งการเรียนรู้มาใช้ประโยชน์อย่างมีคุณค่า ในการคิดการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.6 สามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา โดยสามารถลำดับความสำคัญของปัญหา และวิเคราะห์ปัญหา ได้อย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหา จัดปัญหาความไม่ชัดเจนของเป้าหมายได้ชัดเจนขึ้น และพร้อมจะรับมือกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ด้วยการเปิดใจกว้างเพื่อมองปัญหาให้ชัดเจน และหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างแนบเนียน และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การพัฒนาองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นบนพื้นฐานของความถูกต้อง

3.7 เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง เป็นผู้มองเห็นเหตุการณ์ไกล สามารถนำความหวังมาเป็นความจริงได้ ทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ โดยถ่ายทอดความคิดของคนสู่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้จุดกระแสโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การและสร้างความผูกพันร่วมกัน ทั้งยังนำวิสัยทัศน์ไปวางแผน และนำไปปฏิบัติให้เป็นจริง

4. สุขภาพขององค์การ หมายถึง สภาพที่เกิดภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบซึ่งสามารถสนองข้อจำเป็นแห่งภาระหน้าที่ 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุปเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคม ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน วัดได้จาก การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามระดับภารกิจ และ ความรับผิดชอบ โดยการตอบแบบสอบถามดังนี้

4.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ เข้าใจ และยอมรับเป้าหมายซึ่งมีความเป็นไปได้และเหมาะสม

4.2 ความเพียงพอของการสื่อสาร หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูโรงเรียนที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึนึกคิด เจตคติ อารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถร่วมกันปฏิบัติการกิจ ใ้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.3 ความสมดุลของการใช้อำนาจ หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่แสดงอำนาจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายได้อย่างสมดุล

4.4 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพียงพอ

4.5 ความสามัคคี หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีความกลมเกลียวการมี ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การมี ความเคารพซึ่งกันและกันของครู

4.6 ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้าน ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความตั้งใจ การอุทิศเวลา แรงกาย ให้ความร่วมมือ การยอมรับเชื้อฟัง และศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและมีความสุขที่ทำงานใน โรงเรียน

4.7 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง การนำความคิดวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ และการกระทำใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงถึงความยากง่ายมาใช้หรือประยุกต์ใช้ ซึ่งต้องแปลกใหม่กว่าที่ เป็นมาก่อน ให้เกิดประโยชน์ต่องานและสังคมโดยรวม

4.8 ความเป็นอิสระ หมายถึง การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนอง ความต้องการของสิ่งแวดล้อม

4.9 การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับเปลี่ยน วิธีการ หรือหลักเกณฑ์ในการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และ ภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้

4.10 ความเพียงพอในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด

5. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

6. เขตการศึกษา 12 หมายถึง การแบ่งเขตการศึกษาซึ่งประกอบด้วยจังหวัด 8 จังหวัด ได้แก่จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายกและสระแก้ว
7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
8. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12
9. ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12