

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน เป้าหมายสำคัญจะอยู่ที่ประสิทธิผลของงาน ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ในขณะเดียวกันก็จะต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานที่ดีไว้ด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากปัจจัยหนึ่ง คือ ผู้บริหารองค์การ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่ และเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์การภายใต้การนำของผู้บริหารในองค์การนั้นๆ ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในองค์การให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วเรียบร้อย ประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การนอกจากขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้วยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารอีกด้วย เพราะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจมีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การผู้บริหารองค์การต้องอาศัยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและบริหารคนให้ได้ทั้งงานและน้ำใจ ความร่วมมือและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของการบริหารงาน

การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานองค์การจากรูปแบบเดิมๆ ไปสู่การบริหารยุคใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่จึงต้องอยู่ภายใต้การบริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ (Professional manager) ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันได้ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีการนำเอาเรื่องของการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

เข้ามาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งเป็นระดับกลยุทธ์ เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในทุกชั้นตอน

ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทำให้โรงเรียนดำรงคงอยู่และเจริญก้าวหน้า จากการดำเนินนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษา (สพม.) ระดับประถมศึกษา (สพป.) ตลอดจนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ล้วนต่างก็มีความมุ่งมั่นและคาดหวังที่จะจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ให้มีคุณภาพ ดำเนินนโยบายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่ในระดับปฏิบัติจริงๆ แล้วคือ “โรงเรียน” ที่นับว่าเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารองค์การโดยทั่วๆ ไป มักจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเหมือนกัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างคุ้มค่าองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดจะเป็นไปไม่ได้หากผู้บริหารโรงเรียนนั้นขาดภาวะผู้นำ จึงถือได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำเอา นโยบาย และ โครงการต่างๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมส่งผลต่อคณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนโดยรอบที่ตั้งโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545 : 2) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 20 ระบุว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ระบุเป็นตัวบ่งชี้ไว้คือ

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สมเดช สีแดง, 2546 : 417) ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาโรงเรียนและการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับชาติ หรือท้องถิ่นในระดับองค์การมีการยอมรับกัน

ว่าความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results – Based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548 : 1) ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้วิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2549 : 44) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุม และการประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอน ตามแนวคิดของ DuBrin (1988 : 335) กล่าวว่าผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High-Level Cognitive) 2) ด้านการสร้างสรรคกลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) 3) ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (Anticipating and Creating a Future) 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพราะเมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น เทคนิควิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการ

พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม จากผลการศึกษาของรุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2548 : 175) ที่ทำการวิเคราะห์ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ

กรณีศึกษานโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาเป็นกระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น และเป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวคน ระบบงานของโรงเรียน อาคารสถานที่ และความรู้ตึกนี้กคิด การพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของ โรงเรียนให้ มีคุณภาพสูงขึ้น กระทำได้หลายวิธี อาทิ การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การส่งไปดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ เนตร พัฒนา ยาวีราช (2549 : 172) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทักษะในการทำงาน ให้มีความเชี่ยวชาญและการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

สำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ที่รวดเร็ว มีความหลากหลายซับซ้อนในตัวเอง นักเรียนในระดับนี้จึงสมควรต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่และติดตามพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมสมบูรณ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตรงตามเจตนารมณ์แห่งการปฏิรูปการศึกษา และมีความรู้ความสามารถในการที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน พิจารณาถึงความอยู่รอดของโรงเรียนต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ และหากได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ เพื่อนำมากำหนดและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างเป็นทางการแล้ว ผู้บริหาร โรงเรียนก็จะสามารถนำพาองค์กรให้มั่นคง อยู่รอดและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

1.3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ DuBrin (1998) มี 5 องค์ประกอบคือ 1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High – Level Cognitive) 2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) 3) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (Anticipating and Creating a Future) 4) การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

การพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Anderson (2001) ซึ่งมี 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรมแบบบุกทะลวง (Breakthrough training) 2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education) 3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change strategy) 4) การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (Conscious process design) 5) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (Conscious process facilitation)

1.4.2 ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา(สพม.) จำนวน 42 เขต
2. ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 2,362 โรงเรียน หากกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน จำนวน 340 โรงเรียนๆละ 4 คน
3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นนักบริหารงานบุคคล นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) รูปแบบ จำนวน 15 คน
4. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้นำในด้านการบริหารการศึกษา นักวิชาการด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล สำนักนโยบายและแผน และการพัฒนาระบบราชการระดับกระทรวงหรือกรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้นำระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และนักวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณาจารย์ ที่สอนวิชาเอกบริหารการศึกษา หรือคณาจารย์ที่เขียนตำราเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนที่เปิดสอนสาขาบริหารการศึกษาในระดับ และผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา เพื่อประชุมสนทนากลุ่ม(Focus group) จำนวน 10 คน

1.4.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น มุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในระหว่างประจำการ (In-service Development) เท่านั้น

1.4.4 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มุ่งที่จะนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

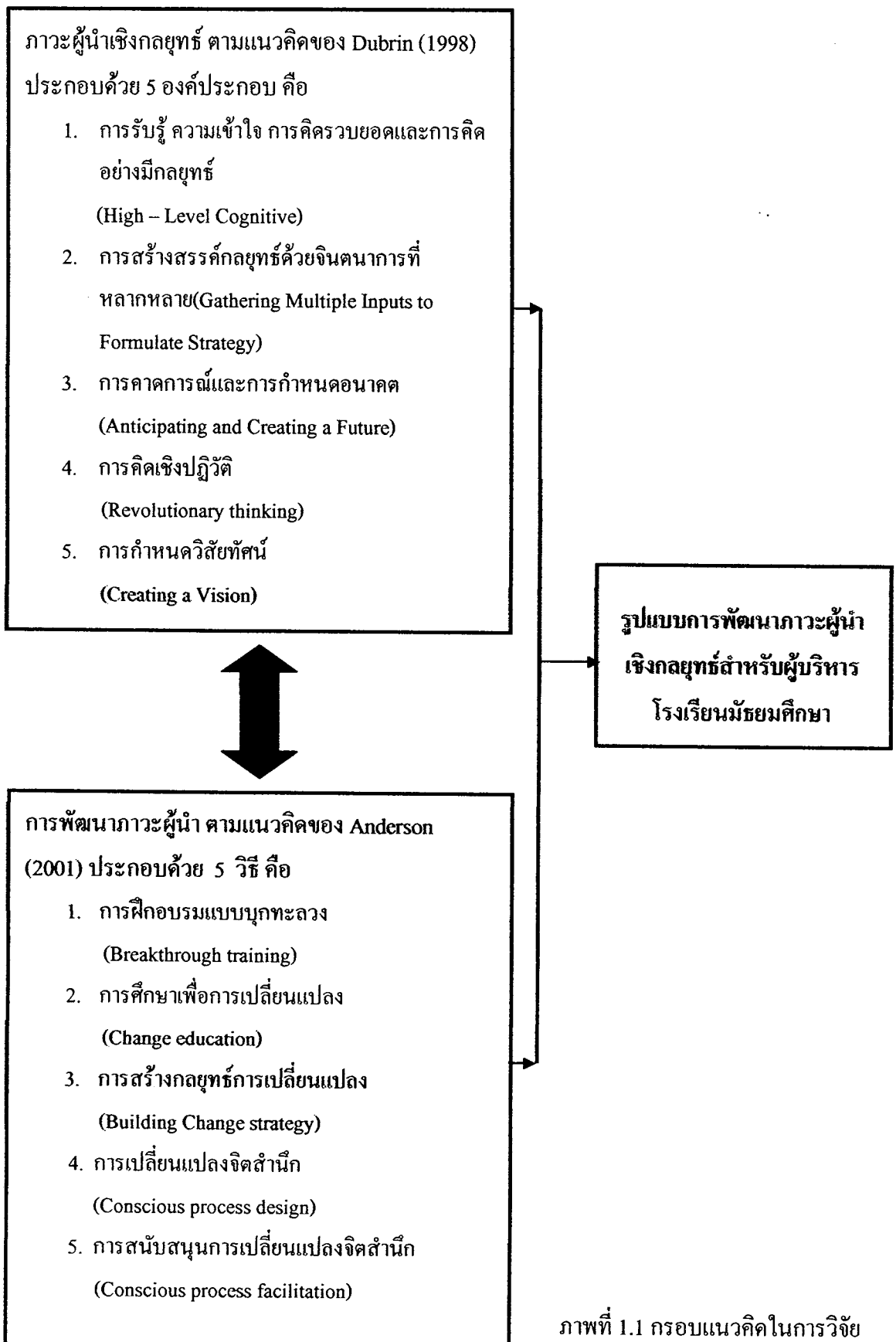
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สืบเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงานและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Dubrin (1998 : 335) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High - Level Cognitive) 2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วย

จินตนาการที่หลากหลาย (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) 3) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (Anticipating and Creating a Future) 4) การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) 5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

1.5.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (2001) ประกอบด้วย 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรมแบบบุกทะลวง (Breakthrough training) 2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change education) 3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (Building Change strategy) 4) การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (Conscious process design) 5) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (Conscious process facilitation)

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น กับการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้วางแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและเข้าใจวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ โดยกระบวนการบริหารจัดการ ตามแนวคิดของ Dubrin ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย (3) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (4) การคิดเชิงปฏิบัติ (5) การกำหนดวิสัยทัศน์

การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการคิดรวบยอด ความสามารถในการประมวลผลแนวโน้มนำและใช้สารสนเทศเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ มีการคิดเชิงระบบและเข้าใจผลที่มีต่อการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมขององค์การ และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีจินตนาการ

การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย หมายถึง การปรึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างกว้างขวางและใช้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น

การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต หมายถึง การคาดการณ์อนาคต การพัฒนากระบวนการสะสมปัญหาขององค์การ การปฏิริงสรรค์กิจการ และการกำหนดทิศทางขององค์การ

การคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง การค้นหาแนวคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เหมือนกับการสร้างอนาคตใหม่ (Re-inventing the future) เป็นแบบแผนของการคิดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่แบบถึงรากถึงโคน มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นปัจเจกนิยม

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์โดยสมาชิกองค์การ การสื่อสารวิสัยทัศน์และการนะวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้กระบวนการพัฒนาตามแนวคิดของ Anderson(2001)ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการดำเนินการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 วิธี คือ (1) การฝึกอบรมแบบบุททะลวง (2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (4) การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (5) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก

การฝึกอบรมแบบบุททะลวง หมายถึง การฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการยกระดับทัศนคติของผู้นำ โดยมุ่งเปลี่ยนความตั้งใจ หรือหลักคิด (Mind Set) ของผู้บริหารจากโลกทัศน์เดิม มาเป็นโลกทัศน์ใหม่ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) ที่ไม่ใช่การสอน (Didactic)

การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง แบบแผนการศึกษาการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งให้ผู้บริหารเข้าใจสารสนเทศ และรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป

การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง แบบแผนสำหรับการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนากลยุทธ์ในเวลาที่เกิดขึ้นจริง เน้นการแจกแจงองค์ประกอบด้านเนื้อหาและบุคลากรในการปฏิรูปองค์การอย่างเป็นกระบวนการ

การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก หมายถึง เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมุ่งการพัฒนาทีมงาน (Team work) ของผู้บริหาร เน้นการเรียนรู้ด้วยการออกแบบจำลองของกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง

การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก หมายถึง การสนับสนุนความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับทีมงานและคณะที่ปรึกษา โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการแก้ไขเนื้อหาวิชาการออกแบบกระบวนการและการพัฒนาตนเอง เน้นการปฏิบัติแบบทันทีทันใด

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบในการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อพัฒนาบุคลากรในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหาร

1.7.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้บุคคลที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.7.3 ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จะเป็นผู้มีคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อันประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเฉพาะตน มีแบบแผนการคิด และมีการบริหารจัดการเชิงประสิทธิผล

1.8 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.8.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษาสภาพ

ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประชานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษานำเสนอในรูปตารางและอธิบายประกอบความเรียง .

1.8.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

1.8.3 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยนำแนวคิด และหลักการ ในการพัฒนารูปแบบมากำหนด โครงสร้าง องค์ประกอบในการดำเนินการของรูปแบบ

1.8.4 ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมสนทนากลุ่ม(Focus Group) นำผลการประชุมของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.8.5 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

1.9 การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ได้ลำดับการนำเสนอเนื้อหา โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอขั้นตอนในการวิจัยอย่างละเอียด ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) (ร่าง)รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ(ร่าง)รูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 4) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์และแปลผลตามขั้นตอนในการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ