

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสสังคมโลกที่ส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง การศึกษาและวัฒนธรรมทำให้ประเทศไทยต้องดำเนินการปฏิรูปหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ระบบการเงิน การคลัง ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น สำหรับการปฏิรูป การศึกษานั้นได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยเน้นการปฏิรูป 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านโรงเรียนและสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านระบบ การบริหารการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งการปฏิรูปการศึกษานั้นเป็นความคาดหวังของคนในสังคมว่า การศึกษาจะเป็นเครื่องมือ ที่สำคัญที่จะผลักดันให้ประเทศชาติรอดพ้นจากภาวะวิกฤติต่าง ๆ และยกระดับประเทศ เข้าสู่คุณภาพ มาตรฐานเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสามารถใช้ศักยภาพ ดังกล่าว พัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความสำคัญของการศึกษา ดังกล่าวนั้น ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้จากกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้โรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ที่ต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ดังนี้ มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและ กระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและจัดระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการส่งเสริม มาตรฐานตามวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทาง การศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม ของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ได้มีพระราชดำรัสพระราชทาน แก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 ความว่า การศึกษาเป็น ปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม บ้านเมืองใด ให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคม และบ้านเมืองนั้นก็จะมี พลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้า ต่อไปได้ตลอด การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ของประเทศชาติ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติตามความในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดแนวนโยบายด้านศาสนา สังคม สาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม ให้พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์มีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 27 ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดภาระงาน วางแผนและประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ก็คือ ภาวะผู้นำองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (การดี อนันต์นาวิ, 2551)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นหลักการในการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

ใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานราชการให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุควิกฤตได้ดี มีผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถรักษาคูคลองที่เก่งและมีความสามารถไว้ได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวคนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) เนื่องจากเชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้ทั้งระบบ ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาที่ได้ผลเสมอมา คือ การศึกษาที่จัดได้อย่างมีคุณภาพและเอื้อต่อการพัฒนาคน โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง มีการพัฒนาแบบบูรณาการและประสานเชื่อมโยงโดยยึดสถานศึกษาและเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง ได้จัดตั้งสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์กรมหาชนขึ้นมา เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกและรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา แต่ยังมีปัญหาที่จะต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด อาทิเช่น มีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพและมี คุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถที่ผู้นำสามารถบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาผลการดำเนินงานที่สูงกว่ามาตรฐานตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ความสามารถขององค์กรการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแข่งขันที่ซับซ้อนและแตกต่างกัน กล้าตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และกระแสนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่ชาญฉลาด สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเสมอ โดยเริ่มจากการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้สำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552) เป็นผู้นำที่ปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิดให้เป็นการคิดเชิงระบบ (System Thinking) การคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) และการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ผ่านทางกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551) ที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ทุกขั้นตอน โดยการตัดสินใจอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความกล้าและจริงใจกับความจำเป็นต้องการตัดสินใจที่ยากลำบากที่ไม่สามารถมอบให้ผู้อื่นตัดสินใจแทนได้ ผ่านสายตาอันกว้างไกลที่พวกเขาสะท้อนมุมมอง เจื่อนไขต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาในห้อง فکر เข้าใจว่าการตัดสินใจดังกล่าวจะเกิดผลกระทบต่อระบบภายในที่ใช้อยู่อย่างไร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะใช้วิสัยทัศน์ในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และเรียกร้องให้มีการตอบสนองกลับจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับเกี่ยวกับการประเมินผลการตัดสินใจยาก ๆ และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเพื่อพัฒนา

องค์กรที่แข็งแกร่งทั้งภายในและภายนอก เพื่อช่วยเหลือให้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและมักจะแสดงออกมาเสมอ เมื่อมีสถานการณ์ที่ต้องใช้ความกล้าเสี่ยง และกล้าตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนมากกว่าผู้นำอื่น ๆ โดยเฉพาะคู่แข่งทางกลยุทธ์ทั้งในประเทศและนานาชาติ เนื่องจากกลยุทธ์จะไม่สามารถกำหนดและนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์ได้ ถ้าไม่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลที่ต้องการความสำเร็จทางกลยุทธ์ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรในศตวรรษนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2552)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมในภูมิภาคใต้ของประเทศไทย มีสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายแห่งและมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา นโยบายด้านการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนขององค์กรอย่างหนึ่งที่ต้องพัฒนา สถานศึกษาหรือโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพของผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ต้องนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจะต้องมองการบริหารจัดการในหลายมิติ เพราะต้องมองภาพนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ ดังนั้น สิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันผู้บริหารจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงและมีกลยุทธ์ในการบริหาร รวมทั้งต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการในเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ที่ผ่านมาการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมยังขาดเอกภาพในการบริหารทั้งด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านอื่น ๆ ด้วยตัวเอง และยังประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และยังขาดการสนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งการนิเทศ ติดตามกระบวนการทำงานหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีคะแนนการทดสอบต่ำลง มีบางรายวิชาเท่านั้นที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เช่น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้

ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2559)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. นำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารการจัดการสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน และปรับปรุงภารกิจของสถานศึกษาให้เข้ากับบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 5) วัฒนธรรมขององค์กร

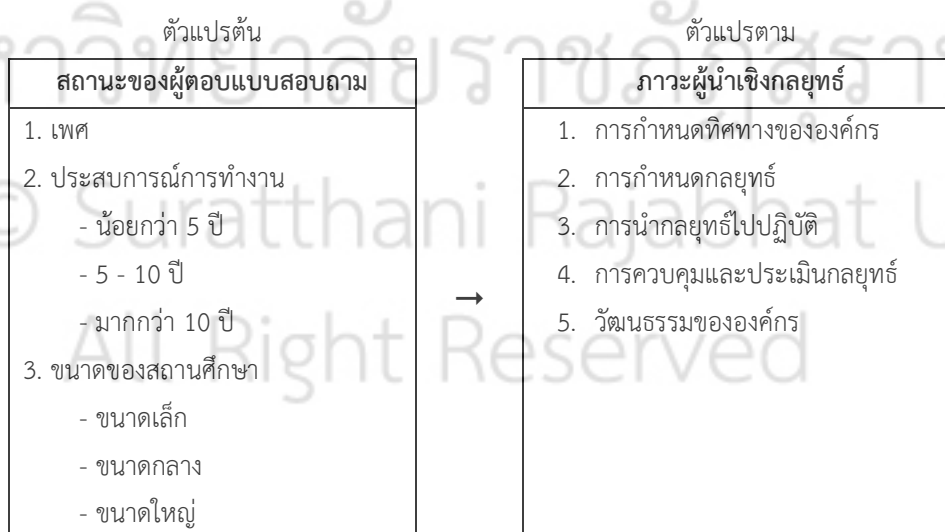
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 44 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,368 คน ปีการศึกษา 2561

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 350 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสรุป แนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์จาก Miliken and Yolrath (1991 อ้างถึงใน กมลชนก แสงสุก, 2559); Nahavandi and Malekzadeh (1993); Dess and Miller (1993); Maghroori and Rolland (1997); Dubrin (1998 อ้างถึงใน กมลชนก แสงสุก, 2559); Ireland and Hitt (1999); Gill (2006) และ Hitt, Duane and Hoskisson (1991 อ้างถึงใน อารีญา จันทงยา, 2557) พบว่า องค์ประกอบที่น่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 5) วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการมององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เข้าใจบริบทขององค์กร กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รู้จักการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร อาศัยวิธีการ เทคนิคทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการในการแข่งขัน มีการคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะเป็นองค์รวมเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจนและมองโอกาสขององค์กร เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผน มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงาน จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง ความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานองค์กร

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการนั้น

จัดสรรทรัพยากรเพื่อเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ มีการตัดสินใจและลงมือดำเนินการปฏิบัติโดยมีการวางแผน มีระเบียบแบบแผนหรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล สามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นรูปธรรมได้ มีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพัน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำหนดวิธีการควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติการที่เหมาะสม กระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์และกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ ตลอดจนพิจารณาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมและทิศทางกลยุทธ์ภายใน โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวัด วิเคราะห์และประเมินผลกับมาตรฐานวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไขไม่ให้งานคาดเคลื่อนไปจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน

5. วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือวิธีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ความเข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรร่วมกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น รวมทั้งการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี