

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้คนในชาติอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน การศึกษาเป็นกลไกที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมือกันทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการจากกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ซึ่งกระบวนการบริหารถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้กระบวนการอื่นขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organizing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Control) (สุภาพ พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2549 : 2) ทั้งนี้การบริหารต้องเริ่มจากการวางแผนซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญต่อองค์การมากกว่ากระบวนการอื่น กล่าวคือ กระบวนการบริหารอื่นจะต้องมีการวางแผนแทรกอยู่เสมอ เช่น การวางแผนบริหารบุคคล การวางแผนในการสื่อความหมาย การวางแผนในการควบคุมและประเมินผล นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามที่ต้องการ โดยมีการพิจารณาถึงอนาคตขององค์การว่าต้องการไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนานักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค โดยครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรม

การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล ภายใต้การนำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการบูรณาการการทำงานเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 : 23-24)

กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งหลายองค์การได้ลงทุน ลงแรงและใช้เวลาในการจัดการวางแผนกลยุทธ์เป็นเวลานาน กลยุทธ์เป็นการตัดสินใจขององค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย นโยบายและแผนงานขององค์การรวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่ถูกสร้างเพื่อบรรลุสิ่งที่องค์การต้องการจะเป็น (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 7) เป็นรูปแบบหรือแผนการที่รวมเอาเป้าหมายหลัก นโยบายหลัก และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ มีการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ การสร้างโครงการที่เหมาะสม และการเตรียมความพร้อมเพื่อการแข่งขันโดยกลยุทธ์จะชี้ให้เห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน รู้จุดแข็งและจุดอ่อน (Strength and Weakness) ของตนเอง และมีการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการเมืองและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่จะมีผลกระทบต่อการบริหารของกิจการ และการมองเห็นความสำคัญในการกระทำของคู่แข่งซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อองค์การ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549 : 5) โดยการมุ่งเน้นจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้กลยุทธ์ที่วางแผนไว้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ (Wheelen and Hunger, 2006 : 192) โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (Pitts and Lei, 2000 : 301) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบอย่างชัดเจน และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (พิบูล ธิปะปาล, 2551 : 228-231) องค์ประกอบของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีที่สำคัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถสร้างอิทธิพลต่อสมาชิกให้มีพฤติกรรมร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งไปในทิศทางเดียวกัน 2) โครงสร้างขององค์การที่สนับสนุนกลยุทธ์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยการกำหนดผังขององค์การ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงาน การจัดแบ่งแผนงาน การกระจายอำนาจและการออกแบบงาน 3) ระบบสารสนเทศและการควบคุม จะรวมถึงระบบของการจ่ายผลตอบแทน การจัดสรรงบประมาณ ระบบข้อมูลในองค์การ ตลอดจนกฎเกณฑ์ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ขององค์การ ระบบควบคุมที่ดีมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติการกลยุทธ์ เพราะจะช่วยให้

สามารถติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์ 4) ทรัพยากรมนุษย์ มีการสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งทรัพยากรมนุษย์ จะต้องไปในทิศทางของกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจถึงเป้าหมายและความสำคัญของกลยุทธ์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553 : 264) กล่าวถึงขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีดังนี้ 1) ศึกษาแผนกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนงานต่างๆ โดยศึกษาวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานประจำปี และกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับหน้าที่งานในด้านต่างๆ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัด 2) วิเคราะห์กลยุทธ์องค์การและกลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อนำมาสู่การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงาน แผนการดำเนินงานและนโยบายการดำเนินงานด้านต่างๆ 3) จัดทำโครงการแผนงานและงบประมาณด้านต่างๆ ที่จำเป็น และ 4) นำแผนไปปฏิบัติ (Take Actions) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนงานต่างๆ อย่างไรก็ตามการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยกระบวนการบริหารของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่คืบหน้าต้องสร้างภาวะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (อุบล โสภากาศ, 2549 : 22) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์การของผู้บริหารที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจ (ภิรมย์ ถินถาวร, 2550 : 30) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีความยุติธรรม มีความเป็นเลิศ มีความเป็นประชาธิปไตยสร้างความเท่าเทียมกัน แสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก ภารกิจการวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

การมีส่วนร่วม เป็นอีกหนึ่งกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้มีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เป็นการทำงานบนพื้นฐานของความเชื่อว่า องค์การเป็นของพวกเขา เพื่อพวกเขาและโดยพวกเขาที่มีการทำงานร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา วางแผน ดำเนินงาน และติดตามประเมินการทำงานร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ซึ่งการร่วมมือนี้

ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการคิด การตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมาย รับผิดชอบต่อผล การดำเนินการต่างๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น (ไพศาล สรรสวัสดิ์ และคณะ, 2548 : 85) การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญโดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่จะพัฒนา ศักยภาพของบุคคลในการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนเอง หาวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนเองอย่าง เหมาะสม ทำให้เกิดพลังการต่อรอง เกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างกลมกลืนกัน ส่งเสริม บทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ ให้กับชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนา ตนเอง อันจะนำไปสู่กระบวนการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางสู่ท้องถิ่นในอนาคต และเกิดการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมของประเทศได้อย่างแท้จริง (เจษฎา หล้าคำ, 2549 : 17) การบริหารและการจัด การศึกษาต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิด เป็นการประเมินปัญหา สาเหตุ หาทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ กิจกรรมและผลงาน 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการวัดผลและ วิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน เป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทาง แก้ไขการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพโดยอยู่ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ในการจัด การศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาขึ้น เริ่มตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและ ภายนอกของสถานศึกษา วัตถุประสงค์ จุดอ่อนและสถานการณ์ของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และปรับระบบการทำงานในปัจจุบันให้รับกับการดำเนินงาน สู่จุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาต้องการในอนาคต แต่ในการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ที่ผ่านมายังพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย เช่น ขาดบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นคณะทำงาน ในการวางแผนกลยุทธ์ ขบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็น ปัญหาที่สำคัญเช่นกัน แต่นอกจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษาแล้ว ยังถือเป็นโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อกรอบการปรับรูปแบบและการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาในอนาคตให้ดีขึ้นอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทบทวนแนวคิด

และทิศทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึงจะเห็นได้ว่าการที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยศึกษาระดับปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ตามรูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยนั้นอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยทุกปัจจัยส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 94 คน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 874 คน รวมทั้งหมด 968 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 23 คน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 217 คน รวมทั้งหมด 240 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยชูแมคเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 1996 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2551 : 168 -169)

3. ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจำนวน 2 ตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

3.1.1 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.2 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) การตัดสินใจ
- 2) การปฏิบัติการ

3) รับผลประโยชน์

4) ประเมินผล

3.2 ตัวแปรตาม คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

3.2.1 โครงสร้างขององค์การ

3.2.2 ระบบผลตอบแทน

3.2.3 ทรัพยากรมนุษย์

3.2.4 วัฒนธรรมองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความชัดเจนเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ให้เข้าใจตรงกัน คือ

1. ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล หนทาง องค์ประกอบ ส่วนประกอบ เช่น ปัจจัยในการผลิตต่างๆ

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจร่วมกับศิลปะการสื่อความหมาย ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานที่ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควิไมใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีการทำงานร่วมและตัดสินใจร่วมกันกับผู้ตาม มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้แล้วผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามในเรื่องความเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่แสดงความเป็นเจ้าของ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการในการผลักดัน และสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในทั้งนี้จะต้องค้นหาเพื่อทราบว่าผู้ร่วมงานมีความสามารถอย่างไรและจะกระตุ้นโน้มน้าวและคลอใจให้เกิดความพยายามในการทำงาน

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้ร่วมงานจะได้รับการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ โดยผู้นำคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าในการทำงานจนประสบความสำเร็จในที่สุด

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสได้เข้าร่วมในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมเสนอปัญหาและร่วมตัดสินใจ คิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันในการปฏิบัติ การได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน และติดตามประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร

3.1 การตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิด เป็นการประเมินปัญหาสาเหตุ หาทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในขั้นต้น 2) การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ และ 3) การมีส่วนร่วมในขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการ

3.2 การปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร ได้แก่ การมีส่วนร่วมสละแรงกาย การสละเงิน การให้วัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติในโครงการจะเป็นผู้ประสานงานโครงการด้วย และ 3) การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้นจะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากเกิดการมีส่วนร่วม

3.3 การรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต รายได้ หรือทรัพย์สิน 2) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้าน

สังคม ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม เช่น โรงเรียน สถานที่สาธารณะ การเพิ่มคุณภาพชีวิต การเกิดระบบน้ำประปา 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านบุคคล ได้แก่ ความนับถือตนเอง พลังอำนาจทางการเมือง ความคุ้มค่าของผลประโยชน์

3.4 การประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน เป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไข การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ แนวทาง หรือแผนงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำวิธีการ แนวทาง หรือแผนงานไปปฏิบัติเป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ได้จัดทำขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับพนักงานได้ดี จึงจะทำให้แผนกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จ

5.1 โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง การเสริมสร้างองค์การให้มีความแข็งแกร่งด้านความสามารถ สมรรถภาพ และทรัพยากรที่ดีสนับสนุนกลยุทธ์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยการกำหนดผังขององค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงาน การจัดแบ่งแผนงาน การกระจายอำนาจและการออกแบบงาน เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จ

5.2 ระบบผลตอบแทนต่างๆ (Organization Reward) หมายถึง ระบบของการจ่ายผลตอบแทน การจัดสรรงบประมาณ ระบบข้อมูลในองค์กร ตลอดจนกฎเกณฑ์ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ขององค์กร ระบบควบคุมที่ดีมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ เพราะจะช่วยให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์ และจัดทำงบประมาณเพื่อควบคุมทรัพยากรให้ได้อย่างเพียงพอ เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมตามสายงานลูกโซ่แห่งคุณค่า ที่จำเป็นต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์

5.3 ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Human Resource) หมายถึง การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งทรัพยากรมนุษย์ จะต้องไปในทิศทางของกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจถึงเป้าหมายและความสำคัญของกลยุทธ์ โดยการกำหนดการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ดีที่สุด และผลักดันให้มีการปรับปรุง และกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์

5.4 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เพื่อเป็นสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนกลยุทธ์ และวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

7. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

8. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

9. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 หมายถึง พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดเพชรบุรี ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพื่อแบ่งอาณาเขตการบริหารจัดการศึกษาซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเขาย้อย อำเภอหนองหญ้าปล้อง และอำเภอบ้านแหลม

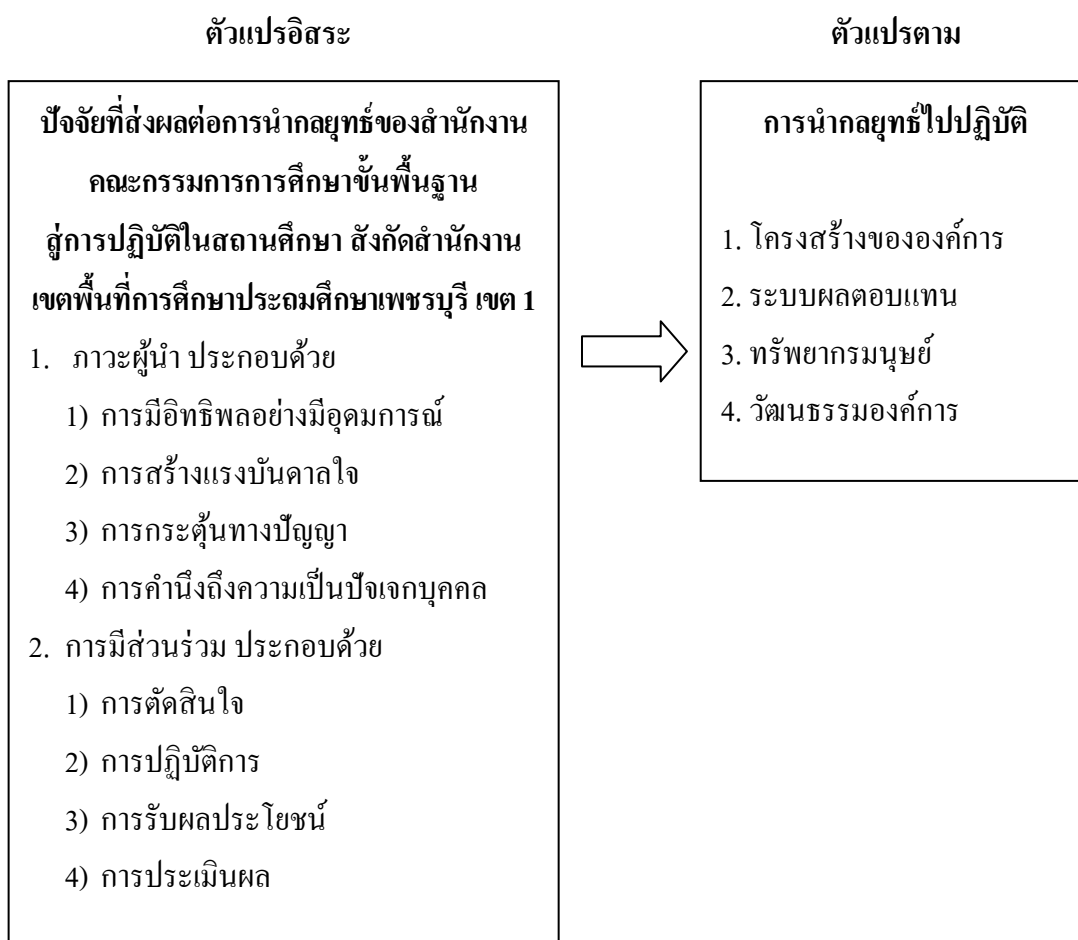
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพราะการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลดีนั้น ต้องขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยสังเคราะห์แนวคิดของอโวลี และยามมารี โน (Avolio &

Yammarino, 1991 อ้างถึงใน จีวีวรรณ จันทร์เม้ง, 2552 : 37 – 38) บาส (Bass, 1985 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 8-11) สุนทรีภรณ์ แก้วกนก (2557 : 32 – 33) สุพานี สฤณภูวนิช (2553 : 326 – 327) เลทวูด และแจนซี่ (Leithwood and Jantzi, 1996 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553 : 34 – 40) และสตีเฟนส์ พี ร็อบบิ้นส์ และแมร์รี่ เคาล์เตอร์ (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2007 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2551 : 242 – 243 อ้างถึงใน สุขามนตร์ เข้มเจริญกิจ, 2552 : 25) เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันดำเนินการต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยสังเคราะห์แนวคิดของ สุขุมาศ การะเกตุ (2553 : 34) ชัชวาลย์ ทัดสิวัช (2551 : 31 – 32) บุญเพ็ง วงศ์หน่อบุญธรรม (2550 : 11 – 13 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 193) และมยุรี ศรีอุดร (2548 : 13) เป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติการตามกลยุทธ์ เป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 152-153) พิบูล ธิปะปาล (2551 : 231-232) และชนินทร์ ชุณหพันธุ์รักษ์ (2544 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 153) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ระบบผลตอบแทน 3) ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และ 4) วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม

สนับสนุน และแนวทางในพัฒนานำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น