

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ ที่ต้องการผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเป็นตัวกำหนด ผลักดันความสำเร็จ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงมีคุณประโยชน์อย่างสูงและเป็นตัวแปรชี้วัดความสำเร็จในอนาคตได้อย่างดี การพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพหรือสมรรถนะตนเองอย่างเต็มที่จึงเป็นการ เสริมสร้างประสิทธิภาพความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน การศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม ตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เมื่อคนในประเทศมีคุณภาพก็จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้ยั่งยืน ประเทศไทยให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพดังปรากฏไว้ใน รัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาการศึกษา และกำหนด ให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการจัดการศึกษาของประเทศว่ามีคุณภาพตาม มาตรฐานตามที่กำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2556, หน้า 20)

การศึกษาของมนุษย์เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มารดา ซึ่งจะเริ่มอย่างจริงจัง เมื่อชีวิตได้สัมผัสกับโลกและต้องศึกษาชีวิต การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อบุคคล สังคม ประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์จะต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษา สำหรับการพัฒนาตน เมื่อสมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพแล้ว สังคม และประเทศชาติรวมทั้งโลกด้วยก็จะได้รับการพัฒนาต่อไปด้วย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555-2559) ที่ต้องการพัฒนาสังคมอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข เสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง การนำภูมิคุ้มกัน ที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของงานของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ราชกิจจานุเบกษา (2542, หน้า 2) สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษายเป็นกระบวนการ พัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ โดยกำหนดให้สถานศึกษาซึ่งหมายถึงหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา อันได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งต่อมาได้มีการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนยิ่งขึ้นโดยแบ่งเป็น 2 เขต คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ราชกิจจานุเบกษา (2553, หน้า 2)

การบริหารคือการวางแผนดำเนินการต่างๆ ที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันโดยใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยปัจจัย ได้แก่ คน เงิน สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556, หน้า 18) การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ และการบริหารโรงเรียนจึงเป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดีได้ฝึกการคิดได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ และมีความสุขในการเรียนรู้ ครูคณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้

สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

รูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เป็นการทำงานและจัดการองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมกัน คือ บรรลุเป้าหมายพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า ง) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบการบริหารที่ได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน โดยผู้บริหารจะต้องวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากคนอื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้เหนือคู่แข่งและเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (ชูใจ เอื้ออักษร, 2549, หน้า 1)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 2) พบว่า จากจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 36,245 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1,500 คน จำนวน 14,253 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 55.46 ถือได้ว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีการขยายตัวเป็นจำนวนมากที่สุด และโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพได้ทัดเทียมโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยประสบปัญหาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่อำนาจในการบริหารจัดการโรงเรียน 2) ด้านการเรียน การสอน นักเรียนมีผลการเรียนต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดต่างกัน เนื่องจากครูส่วนใหญ่อำนาจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุน โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองและชุมชนได้มากนัก เนื่องจากส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนยังมีน้อย

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางดังกล่าว ส่วนหนึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากโรงเรียนขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีการจัดระบบในการควบคุมและประเมินความก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตฤณ ศุภโชคอุตมชัย (2557, หน้า 25) และ

วราภรณ์ ผลประเสริฐ (2554, หน้า 9-10) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ 1) ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ 3) ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์กรในการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร 4) ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน 5) ช่วยให้การทำงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ และ 6) ช่วยให้องค์กรมีมุมมองที่ครอบคลุมโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
3. คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

3. เพื่อพัฒนาและศึกษาความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญดังนี้

1. ได้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสามารถนำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การจัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหาร และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์
- 1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสำเร็จของการบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามระยะของการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบ

1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สัมภาษณ์และนำข้อมูลมากำหนด กรอบแนวคิดของการวิจัย และร่างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง ประกอบด้วย 1) อาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหาร การศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ครู จำนวน 3 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายโรงเรียนต้นแบบ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับรางวัล ทรงคุณค่า สพฐ.(OBEC AWARDS) 2 โรงเรียน และรางวัลพระราชทาน จำนวน 2 โรงเรียน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตอบแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 21 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษา จำนวน 5 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 4) ครู จำนวน 5 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 323 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 323 คน ครู จำนวน 13,895 คน ประธานกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 323 คน รวม 14,541 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน ครู จำนวน 400 คน และประธานกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 50 คน รวม 500 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane (Yamane, 1973, p.1088 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 192)

ระยะที่ 4 การพัฒนาและศึกษาความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้องด้านเนื้อหาและความเหมาะสมในการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คนประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และ
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน องค์ประกอบการบริหาร องค์ประกอบกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ แล้วนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

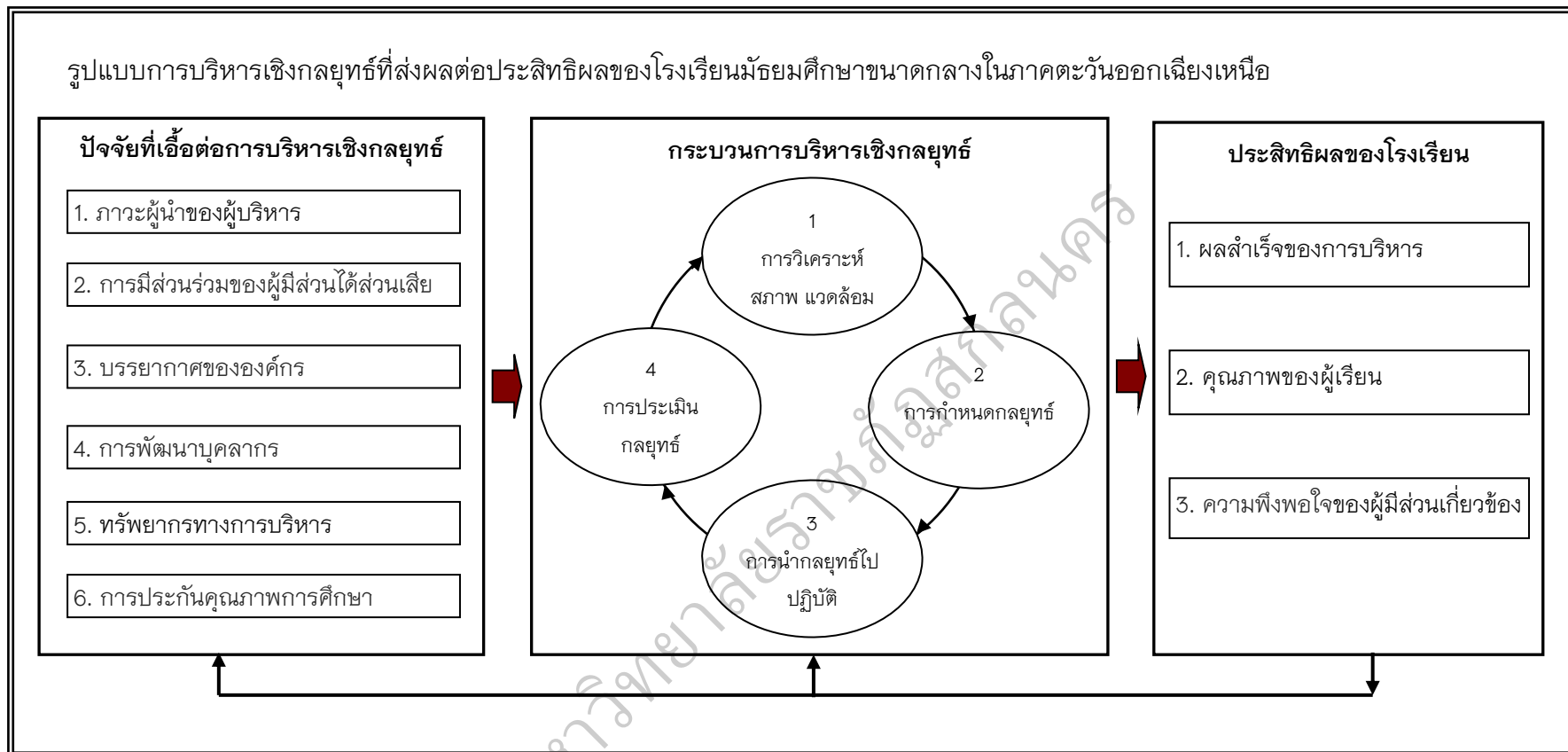
1. ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Lunenburg & Ornstein (1991, p. 348), Hanson (1996, p. 35), Sergiovanni (2001, pp. 258–263), Glickman, Gordon & Ross–Gordon (2001, p. 49), ศุภลักษณ์ เศษระภานิช (2550, หน้า 295–309), นงศ์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164), อัญชนา พานิช (2550, หน้า 27) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเป็น ปัจจัยทางการบริหาร ได้ 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ทักษะทางการบริหาร และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา

2. กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Maassen & Van Vught (1992, pp. 80–81), Hitt, Ireland & Hoskisson (1999, p. 80), Harrison & St. Scribner (2000, p. 65), Thompson & Strickland (2003, p. 112), John (2008, p. 97), สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2544, หน้า 4), ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549, หน้า 80–81), สมชาย ภาคภาสร์วิวัฒน์ (2549, หน้า 18), วิชิต ฐ่ออัน (2549, หน้า 67), และ บุญเลิศ เย็นคงคา (2550, หน้า 13) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้ 4 ขั้น ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลกลยุทธ์

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการต่างๆ เช่น ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544, หน้า 7), จันทร์เพ็ญ กลัปดี (2547, หน้า 8), วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 50–63), นิศารัตน์ งามประเสริฐ (2552, หน้า 8), พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, หน้า 37), โสภา วงษ์นาคเพชร (2553, หน้า 65–76), พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 13), เอกกรินทร์ รุ่งแสง (2549, หน้า 49), ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 5–7), Hoy & Furguson (1985, p. 131), Hoy, W. K. & Miskel (1991, pp. 373–398), Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008, pp. 291–322), Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001, p. 305–306) และเยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ (2549, หน้า 19–22) ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปผลประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสำเร็จของการบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากข้อมูลดังกล่าว เขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายหรือทำนายเหตุการณ์ต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สิ่งที่สนับสนุนให้การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1.1.1 ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

2.1.1.2 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

2.1.1.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1.4 ผู้บริหารมีการบริหารเชิงรุก

2.1.1.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ

2.1.1.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2.1.1.7 ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนและสมาชิกในชุมชนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการผลักดันให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1.2.1 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2.1.2.2 มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2.1.2.3 มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2.1.2.4 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

2.1.3 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน แล้วส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทุกคน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 2.1.3.1 องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- 2.1.3.2 องค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน
- 2.1.3.3 มีการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสม
- 2.1.3.4 บุคลากรไม่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- 2.1.3.5 บุคลากรอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร
- 2.1.3.6 บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 2.1.3.7 ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร
- 2.1.3.8 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.1.3.9 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.1.3.10 บุคลากรมีความต้องการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
- 2.1.3.11 บุคลากรทำงานเป็นทีม
- 2.1.3.12 บุคลากรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน

2.1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดี มีความตระหนักรู้ มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล เจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ดี ประกอบด้วย

- 2.1.4.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- 2.1.4.2 มีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- 2.1.4.3 มีการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.1.4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 2.1.4.5 มีการปรับเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

2.1.5 ทรัพยากรทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประกอบด้วย

- 2.1.5.1 บุคลากรมีความพร้อมด้านบุคลากร
- 2.1.5.2 มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.1.5.3 มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.1.5.4 มีการบริหารจัดการที่ดี

2.1.6 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติภารกิจอย่างมีระบบตามแบบแผน โดยมีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพจนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบ กระบวนการผลิต ผลผลิต และผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

2.1.6.1 การประกันคุณภาพภายใน

2.1.5.2 การประเมินคุณภาพภายนอก

2.2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนการบริหารที่มีการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติด้วยชั้นเชิงที่เหนือกว่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย

2.2.1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

2.2.1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เป็นข้อเสียหรือข้อด้อยที่ส่งผลเสียต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

2.2.1.3 การวิเคราะห์โอกาส หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.2.1.4 การวิเคราะห์อุปสรรค หมายถึง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ

2.2.2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิธีการปฏิบัติล่วงหน้าเพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.2.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

2.2.2.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์

2.2.2.3 การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

2.2.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

2.2.3.1 การมอบหมายงานรับผิดชอบให้แก่บุคลากร

2.2.3.2 การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ

2.2.3.3 การดำเนินงานตามกลยุทธ์

2.2.4 การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การกำกับ ติดตาม และประเมินผลกลยุทธ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย

2.2.4.1 การควบคุม กำกับ ติดตามกลยุทธ์

2.2.4.2 การประเมินการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2.2.4.3 การรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการดำเนินงานของโรงเรียนตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

2.3.1 ผลสำเร็จของการบริหาร หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการบริหารงานโรงเรียนผ่านกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่มีการควบคุม กำกับดูแล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.3.1.1 การบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน

2.3.1.2 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของ

โรงเรียน

2.3.1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาของโรงเรียน

2.3.1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

2.3.2 คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนที่เกิดจากการบริหารโรงเรียนผ่านกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

2.3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.2.2 ทักษะคติทางบวกของนักเรียน

2.3.3 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.3.3.1 ความพึงพอใจของครู

2.3.3.2 ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

3. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง หมายถึง เทคนิคเดลฟายที่พัฒนามาจากแบบดั้งเดิม แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิด (Open – ended Form) ในตอนท้ายของแต่ละตอน โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน (Median = Mdn) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter- quartile Range = IR) และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญตอบในแต่ละข้อ เพื่อเป็นการประเมินซ้ำ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ายืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ หากเปลี่ยนแปลงคำตอบให้แสดงเหตุผลประกอบ

4. คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง เอกสารที่อธิบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามลำดับขั้นตอน และมั่นใจได้ว่าจะเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

5. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน ในจังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ยโสธร ชัยภูมิ อำนาจเจริญ หนองบัวลำภู ขอนแก่น เลย อุดรธานี หนองคาย มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ สกลนคร นครพนม มุกดาหาร และบึงกาฬ

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558

8. บุคลากร หมายถึง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558