

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา Educational Leadership Development Strategies

พระครูเมตตามงคลวิศิษฐ์ (อคควโร, สงวนไว)¹

Phrakrumettamonkolvisith (Aggavaro, Sanguenwai)

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษานั้นจำเป็นต้องเสริมสร้างการบริหารด้วยการเสริมสร้างกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร เป็นการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการขององค์กร และการเลือกระบบที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบของสถานศึกษาด้วยกลวิธีกำหนดภาระหน้าที่ วิสัยทัศน์และเป้าหมายวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตามแผนและสุดท้ายมีการประเมินผลกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในกลยุทธ์ต่อไป

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การพัฒนา, ภาวะผู้นำทางการศึกษา

Abstract

Management is at the heart of bringing the organization to be successful in their work. Management is required to Buddhism in the administration led by Buddhist doctrines of Buddhism integrated into the knowledge or science of management to lead the organization to success and sustainable growth.

Keywords: Strategy, Development, Educational Leadership.

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง² พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เปิดกว้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9(6) ว่า “การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน

¹ นิสิตพุทธศาสนิกศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559.E-mail. chaibie2529@hotmail.com

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน, 2547), หน้า 2.

ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น”³ คณะสงฆ์จึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พระสงฆ์จะต้องมีส่วนในการสอนศีลธรรม จริยธรรม แก่เด็กและเยาวชน คือ จัดตั้งโรงเรียนหรือจัดตั้ง ศูนย์การเรียนการสอนในวัด ต่อจากนี้ไป วัดของพระพุทธศาสนาจะกลับมามีบทบาทในฐานะเป็น แหล่งการศึกษาของชุมชนเหมือนที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต ดังนั้น พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องปฏิรูป บทบาทใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542⁴

การปฏิรูปการศึกษาทำให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิตกระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารการศึกษาเพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุก ฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้ง ประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵ ผู้บริหารการศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็น จอมทัพสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ศักดิ์ศรีภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้าง ข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วรุนแรงและมีความหลากหลายนั้นต่างก็ ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการ บริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่ง เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายใน การปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดความในมาตรา 16 และ 17 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อ ประโยชน์ในท้องถิ่นของตนในด้านการศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา⁶ ดังนั้นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบสถานศึกษาต้องมี ภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา แต่ความพร้อมด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารจัดการทั้งทางด้านบุคลากรด้านงบประมาณ ทำให้สถานศึกษายังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีกลยุทธ์ที่ดีซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

1) ความหมายและความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์ คือ แนวทางหรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารงานทุก การดำเนินการที่มีกลยุทธ์ด้าน ต่างๆ จะถูกจัดสรรเพื่อให้มีการใช้ในรอบที่มีทิศทางที่แน่นอน มีการผลักดันองค์การไปสู่ทิศทางที่มี

³ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การคณะสงฆ์ กับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2542), หน้า 20-21.

⁴ สมศักดิ์ บุญปุ, ผศ.ดร., พระสงฆ์กับการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, 2554), หน้า 337.

⁵ สุพล วังสินธ์.“การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา.” วารสารวิชาการ. 5. 6. (มิถุนายน, 2545). หน้า 29.

⁶ คณะกรรมการกฤษฎีกา. สำนักงาน. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542). หน้า 6 - 7.

การวางกรอบไว้ การกำหนดเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า

ราชบัณฑิตยสถาน ได้กล่าวถึงความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมืองเศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสงบและยามสงคราม⁷ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ หมายถึง การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ เป็นการบริหารที่กำหนดแนวทางที่ดีสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพความสำคัญ⁸ ซึ่ง เกียรติชัย วีระญาณนนท์ ได้วิเคราะห์ศัพท์คำว่า กลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์จากภาษากรีกว่า "Stratos" (กองทัพ) + "Agein" (นำหน้า) หมายความว่า "การนำทางให้องค์การโดยรวม" ซึ่งมีนัยครอบคลุมจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการทำ "อะไร" ให้สำเร็จ และทำ อย่างไร กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การกลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับการกิจและเป้าประสงค์ขององค์การกลยุทธ์ คือ ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาลซึ่งองค์การภาครัฐบาลกำหนด โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงานกลยุทธ์ คือ ชุดของเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ สำหรับแต่ละระดับขององค์การโดยเฉพาะ กลยุทธ์ คือ ชุดของการปฏิบัติ ที่ทำให้องค์กรบรรลุผล กลยุทธ์ คือ ตัวปฏิบัติการ (Operator) ที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การจากสถานภาพ (Position) ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ปรารถนาไว้ตามเป้าประสงค์ ภายใต้ข้อจำกัดของความสามารถและศักยภาพ กลยุทธ์ คือ แนวทางในการเปรียบเทียบจุดแข็งขององค์การกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อคิดหาวิธีการที่ดีที่สุด ในการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ”⁹

สรุปได้ว่ากลยุทธ์จึงเป็นวิธิต่างหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์การ เป็นการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการขององค์การ และการเลือกระบบที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบขององค์การ และกลยุทธ์สัมพันธ์กับประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา

2) องค์ประกอบของกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับกิจการ (Enterprise Strategy) กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) กลยุทธ์ชนิดใดจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) ตลาดในปัจจุบันของผลิตภัณฑ์และฐานะทางต้นทุนของผลิตภัณฑ์ 2) ขั้นตอนของวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ (อัตราการเติบโตทางการตลาด) 3) ทรัพยากรของกิจการเทียบกับคู่แข่ง 4) ช่วงเวลา 5) ผลิตภัณฑ์ชนิดอื่นๆ ที่มีอยู่ 6) การกระทำและ

⁷ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ จำกัด, 2557), หน้า 352.

⁸ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, “ประโยชน์และการบริการ”, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543), หน้า 298.

⁹ เกียรติชัย วีระญาณนนท์, “กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549), หน้า 20.

การปฏิบัติตอบต่างๆ ของคู่แข่ง¹⁰ และ**สมคิด จาตุศรีพิทักษ์** ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ และการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้¹¹ ซึ่งกลยุทธ์มีหลายระดับ

ได้กล่าวว่า การกำหนดองค์ประกอบของกลยุทธ์โดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่

บุญมี จันทรวงศ์¹² และ**ชินันท์ ชุมพันธ์**¹³ ได้กล่าวที่สอดคล้องกันว่า การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรโดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) เป็นการกำหนดนโยบายหรือทิศทางของผู้บริหารระดับสูงเพื่อตัดสินใจว่าธุรกิจควรขยายกิจการ รักษาสภาพปัจจุบัน ลดการดำเนินงานหรือเลิกกิจการ 2) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่อยู่ในระดับหน่วยธุรกิจมุ่งเน้นในด้านการปรับปรุงการแข่งขันของสินค้าและบริการให้สูงขึ้น เช่น การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่างและการมุ่งเน้น 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy) เป็นกลยุทธ์ระดับฝ่ายปฏิบัติการหรือแผนกต่างๆ มุ่งเน้นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติการ กิจกรรม กระบวนการดำเนินงานเพื่อใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์มากที่สุด เช่น กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การผลิต กลยุทธ์การเงิน เป็นต้น¹³

ทศพร ศิริสัมพันธ์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1) การมุ่งอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินต่อไป และการระดมสรรพกำลัง รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการทางทิศทางดังกล่าว ซึ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์นี้ ไม่ใช่แค่การเป็นเพียงการวางแผนระยะยาว เพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและเตรียมแผนงานรองรับเท่านั้น แต่จะเป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้า และเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้อง

2) การมุ่งเน้นจุดหมายรวมขององค์กร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ตามช่วงระยะเวลาต่างๆ เพื่อให้บรรลุทิศทางที่ต้องการ

3) มุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องมีการดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การทบทวนและจัดวางกลยุทธ์ใหม่

¹⁰ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, “ประโยชน์และการบริการ”, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543), หน้า 298.

¹¹ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **บทความประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร., 2547), หน้า 74.

¹² บุญมี จันทรวงศ์, ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2553), หน้า 13.

¹³ ชินันท์ ชุมพันธ์, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : โครงการศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2550), หน้า 17.

4) การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ทั้งองค์การมากกว่าพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือเฉพาะแผนงาน/โครงการและกิจกรรมใดๆ ที่เกิดขึ้น มักมีผลต่อเนื่องไปอีกนาน¹⁴

วิเชียร วิทยอุดม ได้กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารกลยุทธ์จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้จัดการจากทุกส่วนในองค์การในการมีส่วนในการสร้างและปฏิบัติตามแผนและเป้าหมาย โดยกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 6 ประการตามลำดับคือ

1. การกำหนดภาระหน้าที่ วิสัยทัศน์และเป้าหมาย
2. การวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคภายนอก
3. การวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็งภายใน
4. การวิเคราะห์ SWOT และการสร้างกลยุทธ์
5. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์
6. การควบคุมกลยุทธ์¹⁵

กล่าวได้ว่ากลยุทธ์เป็นทิศทางที่จะชี้แนะทางในการเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้รวดเร็วและดี ดังรายละเอียดดังนี้

3) ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานานซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จจากประสบการณ์ที่ผ่านมาย่อมเป็นที่รู้กันดีว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กรจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีนักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้¹⁶ และ **Terry George R** ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้ใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจทั้งนี้เพื่อให้ผลงานตามท้องที่หรือกลุ่มมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี¹⁷ ตลอดถึงแนวคิดของ **I.L.Richardson & Sidney Baldwin** ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

¹⁴ ทศพร ศิริสัมพันธ์, การวางแผนกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2539), หน้า 50.

¹⁵ วิเชียร วิทยอุดม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัช การพิมพ์ จำกัด, 2550), หน้า 55.

¹⁶ กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร : เพลวอักษร, 2543) หน้า 22.

¹⁷ Terry George R. *Principle of Management*. 6th-ed. (Home Wood ,ll : Richard D.Irwin, 1972) p.493.

ต่อพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้¹⁸

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติและภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในสถาบันใดก็ตามล้วนเป็นกระบวนการที่แสดงออกมาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในระหว่างการทำงาน หรือให้ผู้อื่นร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ นอกจากนั้นต้องศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำดังนี้

4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ดิน ปรัชญาฤทธิ์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ และน่าสนใจไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์คิล อิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น¹⁹

2. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขา ในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์คิง เป็นต้น

3. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเองและสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยาโต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่มฉะนั้นผู้ที่ จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้ เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

¹⁸ I.L. Richardson & Sidney Baldwin. **Public Administration : Government in Action.** (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co, 1976) p.147.

¹⁹ ดิน ปรัชญาฤทธิ์. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม.** เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 11 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2527) หน้า 735-737.

สรุปได้ว่ากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นวิถีทางหรือข้อกำหนดที่สถานศึกษาสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร เป็นการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการขององค์กร และการเลือกระบบที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบของสถานศึกษาด้วยกลวิธีกำหนดภาระหน้าที่ วิสัยทัศน์และเป้าหมายวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตามแผนและสุดท้ายมีการประเมินผลกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในกลยุทธ์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุด. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี. 2545.
- กิติ ตยัคคานนท์. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : เพลวอักษร. 2543.
- เกียรติชัย วีระญาณนนท์. “กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมธุรกิจบริการสำหรับผู้สูงอายุ”. **วิทยานิพนธ์การจัดการดุขุภีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2549.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. สำนักงาน. **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2542.
- ชนินทร์ ชุณห์พันธุ์รักษ์. **นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : โครงการ ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2550.
- ดิน ประชัญพฤทธิ. **ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม**. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 11 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2527.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. “**การบริหารผลการดำเนินงาน**”. รวมบทความวิชาการ 100 ปีรัฐประศาสนศาสตร์ ไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. **การวางแผนกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี. 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การบริษัท**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. 2556.
- บุญมี จันทรวงศ์. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. 2553.
- พระเทพโสภณ ประยูร ธมฺมจิตฺโต. **การคณะสงฆ์ กับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2542.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. “**ประโยชน์และการบริการ**”.เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2543.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. “**ประโยชน์และการบริการ**”.เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2543.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. 2556.
- วิเชียร วิทยอดม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัช การพิมพ์ จำกัด.2550.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์. 2541.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **บทความประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร.. 2547.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **บทความประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร.. 2547.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์. 2544.
- สมศักดิ์ บุญปู. ผศ.ดร.. **พระสงฆ์กับการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน. 2546.
- สุพล วัณสินธุ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา.” **วารสารวิชาการ**. 5.6. มิถุนายน. 2545.
- สุพล บัวพิมพ์. **การวางแผนยุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง. 2550.
- เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2546.
- I.L.Richardson & Sidney Baldwin. **PublicAdministration : Government in Action**. Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co. 1976.
- Terry George R. **Principle of Management**. 6th-ed. Home Wood .ll : Richard D.lrwins. 1972.