

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิด ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศได้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าในการพัฒนาคนนั้นต้องอาศัยกระบวนการศึกษาเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 1-2) นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะได้มีโอกาสในการพัฒนาประเทศร่วมกันทุกด้านอย่างเต็มที่ การศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือวัฒนธรรมต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (ปิ่น มาลากุล, 2518, หน้า 6) ดังนั้น คนจึงนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหาร และเป็นตัวขับเคลื่อนกลไกในการบริหารจัดการในทุกส่วน (นรินทร์ สังข์รักษา, 2537, หน้า 1)

เมื่อเป็นดังนี้ การพัฒนาคนในทุกระดับทั้งในระดับบริหาร และในระดับปฏิบัติการถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำในการผลักดันแผนและนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้ร่วมงานเป็นผู้นำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองที่มีศักยภาพในการพัฒนาองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ในปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การย่อโลกด้วยเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร โลกได้เข้าสู่ยุคของสังคมความรู้ (Knowledge-Based Society) องค์การจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะในภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการแข่งขันระหว่างธุรกิจต่างต้องหากลยุทธ์ หรือยุทธวิธีที่โดดเด่นเพื่อดึงดูดตลาดของผู้บริโภค ขณะที่โรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนอาชีวศึกษา ยังมีการแข่งขันกันมาก ดังนั้นการบริหารจัดการที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรคนจึงมีความสำคัญที่สุด

การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาอาชีพที่มุ่งเน้นในตัวบุคคล เพื่อทำงานได้ ทำงานเป็นและมีงานทำ การอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นจะต้องปรับตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของโลก ดังนั้น การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนจะต้องมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อสามารถแข่งขันกับการจัดการศึกษานานาชาติได้ (บุญมี เณรยอด, 2539, หน้า 166) แต่ปัญหาของการจัดการอาชีวศึกษาที่สำคัญยังมีปรากฏขึ้นเนื่องมาจาก ประการที่ 1 การอาชีวศึกษาเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้นำที่เข้าใจ วิสัยทัศน์และการจัดการ ประการที่ 2 การบริหารการอาชีวศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ฐานข้อมูลเชิงนโยบายที่แม่นยำทันต่อเหตุการณ์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ประการที่ 3 บุคลากรทางด้านการอาชีวศึกษาควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถด้วยกระบวนการตัวบ่งชี้ผลงาน (Performance Indicators) ที่ชัดเจน และประการสุดท้าย ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการวิจัยแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาวิชาชีพในเวทีระดับโลก (อนันต์ เฟื่องสะอาด, 2547, หน้า 50-52) เมื่อเป็นดังนี้ก็มีคำกล่าวกันว่า นักศึกษาอาชีวศึกษาที่จบมาแล้วไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งถือเป็นความล้มเหลวด้านการเรียนการสอนนั้น โดยสภาพความเป็นจริงไม่ถือว่าเป็นความล้มเหลวจากการจัดการศึกษา แต่เกิดขึ้นจากสาเหตุเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนไม่มีมโนทัศน์ในการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะส่วนใหญ่มาจากนักธุรกิจ ไม่ได้มาจากนักวิชาการทางการศึกษา จึงทำให้ไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิผลของนักศึกษาที่จบออกมาอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) แม้ว่ารัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ มีแนวนโยบายที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ดังนั้นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งนักบริหาร นักจัดการ และเป็นผู้นำขององค์การ ยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการอาชีวศึกษา ทำให้จำเป็นต้องปรับสภาพแนวทางการจัดการเรียน

การสอน การบริหารให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เพราะสังคมมีความคาดหวังต่อการอาชีวศึกษามากขึ้น มีความต้องการบุคลากรด้านวิชาชีพที่มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อนำประเทศเข้าสู่โลกแห่งการแข่งขัน การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ถือเป็นความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ได้ก่อให้เกิดการปฏิรูปในทุกด้าน นับแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 อันเป็นรากฐานของการปฏิรูป ทั้งการปฏิรูประบบราชการ การศึกษา สาธารณสุขและอื่น ๆ สำหรับในด้านการศึกษาก็ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับการศึกษา ให้นุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ นั่นคือการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก แนวคิดด้านการปฏิรูปการศึกษาได้ก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สำหรับผลการดำเนินงานในระยะแรกมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใหม่ อันนำไปสู่การปฏิรูประบบการศึกษาไทย สิ่งทีพิจารณาในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา 2) ระบบของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และ 3) ระบบการสรรหาบุคลากร

การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในทุกส่วนราชการ การพัฒนาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการศึกษาไทยนั้น ได้มีการปฏิรูปการศึกษาทุกภาคส่วน ซึ่งได้มีการรวมกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษา ระหว่างสถาบันราชภัฏกับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานภาคราชการตามพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารของรัฐและเอกชนในทุกระดับต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 เพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้วยการประเมินคุณภาพมาตรฐานด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้เรียน โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้บริหารได้มีการกำหนดให้มีการจัดองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในสถานศึกษาทุกระดับ มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำและการจัดการ เมื่อเป็นดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษา เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าหน่วยบริการที่เล็กที่สุด ในการจัดการศึกษา นโยบาย หลักสูตร ความมุ่งหมายทางการศึกษา หรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้น โรงเรียนจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินการทำให้ถูกต้องแล้วนโยบายต่าง ๆ ก็จะไม่เป็นไปตามที่ราชการต้องการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership) ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งานและมุ่งสัมฤทธิ์คน มิใช่เพียงแต่ว่าตนเองมีภาวะผู้นำขององค์การดังเช่นในอดีตที่ผ่านมาซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลัก แต่จะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ (Leader) ตามแบบฉบับแห่งผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่าง ซึ่งมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง (A Superleadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) (Manz & Sims, 1989, p. xvi) และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) ที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่า “การฝึกลูกน้องให้เก่ง” ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพบริหาร โรงเรียน สร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่าง ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ในความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร เราอาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ดีมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาครอบคลุมไปทั่วทุกระดับ ตั้งแต่อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ อาชีวศึกษา การศึกษาพิเศษ และอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะพื้นฐาน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ผู้ที่จบการศึกษาจะนำพาตนเองไปสู่การมีงานทำ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีเกียรติและศักดิ์ศรีอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เหล่านี้คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาตามกระบวนการทศวรรษของการอาชีวศึกษาสมัยใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะเป็นผู้กำหนดนโยบายของสถาบันเหล่านั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของศักยภาพในการก่อเกิดจากการเป็น

ผู้นำในตนเอง (Self-Leader) ของโลกยุคใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้้องค์การนำไปสู่เป้าหมายในการสัมฤทธิ์ผลตามผลผลิต/ ผลลัพธ์ (Output/ Outcome) ของดัชนีตามตัวชี้วัด (Indicators) ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators or KPI) (ชาลาต เอลเฟรด คาร์เดน เทอร์รี่ สมุโทโล , 2547, หน้า 1-10) จึงเป็นโอกาสที่โรงเรียนอาชีวศึกษา จะประสบความสำเร็จในการก้าวไปสู่มาตรฐานสากล (International Standard) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้าหากได้พัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้กับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาวิเคราะห์หาคาบคุณลักษณะและพฤติกรรม และพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สามารถใช้พัฒนาผู้บริหาร ได้อย่างเป็นรูปธรรมจะช่วยให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษา อันหมายถึงการบรรลุเป้าหมายและนโยบายของการจัดการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน

คำถามในการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่พัฒนาแล้วนำไปใช้ทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด

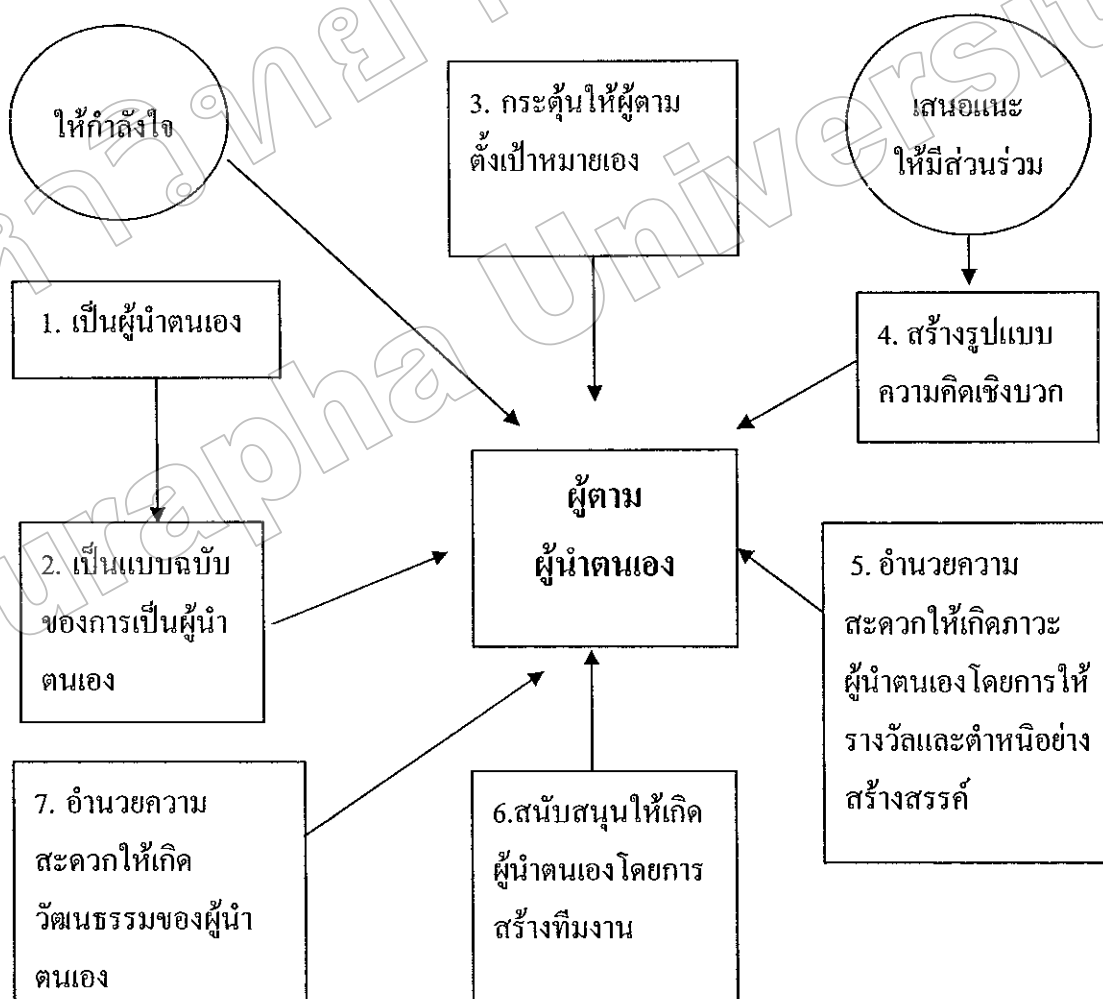
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ในกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of Superleadership) 7 องค์ประกอบ ดังนี้ (Manz & Sims, 1989 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113-144)

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader)
2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership)

3. กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals)
4. สร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns)
5. อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self-Leadership through Reward and Constructive Reprimand)
6. สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership through Teamwork)
7. อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture)

สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน ของ แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่สร้างขึ้น มุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยตนเองของสถานศึกษาเอกชน

2. วิธีวิทยาการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi) เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ในการสร้างรูปแบบ และใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต และ/หรือผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และนักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน รวมถึงใช้การวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ในการทดลองใช้กับผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และหัวหน้าฝ่ายของโรงเรียนนาร่อง 8 คน รวมทั้งหมด 37 คน

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้ถือว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำขั้นพื้นฐานไปสู่ภาวะการเป็นผู้นำ เรียกว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership)” คือ ผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง (A Superleadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) ตามแนวคิดของ แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ซึ่งเป็นรูปแบบการเป็นผู้นำแบบหนึ่งเท่านั้น และการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนคนหนึ่ง เป็นผู้นำเอาบทบาทที่เป็นรูปแบบของภารกิจ (Role Model) มาทดลอง ซึ่งผู้นำไปใช้ต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กร
2. สามารถประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้กับผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ ได้
3. เป็นรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศักยภาพของผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถนำและสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้

2. กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้นำสามารถชักนำเอื้ออำนวยให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรม จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง กระบวนการของภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเองนั้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบตามแนวคิดของแมนซ์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1989) คือ

2.1 การทำให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม

2.2 ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การเป็นตัวอย่างสำหรับผู้ตามให้ปฏิบัติตามได้

2.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้

2.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้จักวิธีคิด โดยปลูกฝังผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความคิดในทางสร้างสรรค์

2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตามโดยสร้างแรงจูงใจทั้งทางบวกและทางลบ

2.6 การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำสนับสนุนผู้ตามให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือผู้ตาม ช่วยกันสร้างพฤติกรรมในการคิดการปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์การ

3. ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่/ ครูใหญ่ หัวหน้ากลุ่มสาระที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และทำหน้าที่ในการบริหารงานในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

4. ผู้ตาม หมายถึง ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และหัวหน้าฝ่ายของโรงเรียนที่เข้าร่วมในการทดลองใช้แบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้พิจารณาความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบที่สร้างขึ้น ในขั้นตอนการหาฉันทมติ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนของการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ประกอบด้วย

ผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และ
คณะกรรมการบริหารสมาคม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

6. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนประเภทอาชีวศึกษาที่
จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่มีเอกชนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบการ
ภายใต้การกำกับของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

7. รูปแบบ หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ประกอบด้วยกระบวนการและขั้นตอน ภายใต้
กรอบแนวคิดและหลักการเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำ ตามขอบข่ายภารกิจของผู้บริหาร
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

9. ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง ผลของการประเมินการฝึกอบรมก่อนและหลัง
การอบรมตามกระบวนการและขั้นตอน ภายหลังจากทดลองใช้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อ
ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน