

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงาน ในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน การสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำสูง องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้โดยราบรื่น ในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าการเรียนรู้ในยุคนี้มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มากมาย นักเรียนนักศึกษาสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น การสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ตหรือเรียนรู้จากสื่อการสอนแบบมัลติมีเดียด้วยตนเอง เป็นต้น สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยของจันทนา แสนสุข (2557, น. 34-38) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่ปิดกั้นการพัฒนาและการปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของผู้เรียนนั้นมักเกิดจากการไม่มีวิสัยทัศน์และผู้บริหารการศึกษาไม่มีภาวะผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลง มักยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ไม่พัฒนาตนเองให้เท่าทันกับโลก ส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษานั้นในที่สุดแล้วไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

นวัตกรรม หมายความว่า สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมมิได้มีความหมายเฉพาะการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้เท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ ในลักษณะที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554, น. 5) โดยทั่วไปคำว่า นวัตกรรม มักจะถูกนำไปเชื่อมโยงกับสินค้าทางกายภาพต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ความจริงแล้วนวัตกรรมมีหลายรูปแบบ ศุภชัย หล่อโลหการ, ภคพงศ์ พรหมนุชาธิป และปัทมาวดี พัวพรหมยอด (2553, น. 3-4) ได้จำแนกรูปแบบของนวัตกรรมเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ นวัตกรรมในรูปของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมบริการ คือ รูปแบบวิธีการใหม่ในการให้บริการ และนวัตกรรมกระบวนการ คือ การปรับเปลี่ยนแนวทาง กระบวนการ หรือวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม และสำหรับคำว่า องค์กรนวัตกรรม ศุภชัย หล่อโลหการ และคณะ (2553, น. 431) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้

ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือ บริการที่มีความใหม่ต่อองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำให้ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ พยัต วุฒิรงค์ (2557, น. 196-200) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองที่เปลี่ยนแปลง ไป เป็นต้น ทำให้หลายองค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นโดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือเพื่อสร้างชื่อเสียง ขององค์กรและพนักงาน โดยการทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรนวัตกรรมคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งศักยภาพของทรัพยากร สภาพแวดล้อม ในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร นวัตกรรมในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อแก้ไข ปัญหาและพัฒนาองค์กร นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ด้วยฝีมือของมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างนวัตกรรมได้ต้องมีทุนความรู้ ทุนทักษะ ทุนปัญญาและทุน ความสุข จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องสรรหาและต้องรักษาทุนเหล่านี้ให้เพิ่มขึ้นในทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายร่วมกัน เพราะเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้คนในองค์กรเกิดพฤติกรรมและความคิดสร้างสรรค์

ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้น จากงานวิจัยของ สุภัญญา แซ่มซ้อย (2555, น. 121-123) ได้ให้แนวคิดไว้ 2 ระดับ คือ ระดับปัจเจกและระดับองค์กร ในระดับปัจเจกนั้น ทักษะที่ควรมีในบุคลากรในสถานศึกษาคือ 1) การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ 2) การเห็นคุณค่าของ คุณลักษณะส่วนบุคคล 3) การถ่ายทอดจินตนาการ 4) การเล่นอย่างจริงจัง 5) การร่วมสืบค้น และ 6) การปั้นแต่ง และสำหรับระดับองค์กรนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญมากที่จะ นำพาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องเป็นจุดศูนย์รวมของความเชื่อถือและ เชื่อมั่น เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กร เป็นผู้สนับสนุน กระตุ้น ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และสร้าง วัฒนธรรมที่เน้นไปที่การสร้างค่านิยมที่จะทำให้เกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมในระดับปัจเจก และ ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดองค์กรนวัตกรรมอย่างแท้จริง คือ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้ว จะสามารถพัฒนาผลลัพธ์หรือคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน และทันสมัย ตลอดเวลา

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสภาพการณ์ปัจจุบัน ผู้นำหรือผู้บริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และ มีวิสัยทัศน์ มีความเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งเข้าใจและให้ความสำคัญกับนวัตกรรม

จะทำให้องค์กรใด ๆ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพให้กับสังคม ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับและความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา จำนวน 20 คณะในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมจำนวน 1,227 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ (Yamane, 1967, p. 725, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2558, น. 101) ให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 และจากการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 1,227 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 301 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1. ผู้บริหารตำแหน่ง คณบดี ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยเลือกจากคณะที่มีผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ในตัวบ่งชี้ที่ 13 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในระดับ ดีมาก ซึ่งจากข้อมูลพบว่า มีทั้งหมด 7 คณะ ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ คณะบัญชีและการจัดการ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558, น. 50-51) จำนวนผู้บริหารทั้งหมด 7 คน และคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์จำนวน 3 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านบุคลิกภาพ (Personality)

4.2.2 ด้านทักษะ (Skill)

4.2.3 ด้านบทบาทหน้าที่ (Role)

4.2.4 ด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristic)

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการคือ เดือนพฤศจิกายน 2558 ถึงเดือนเมษายน 2559

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี ในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายการสอนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพที่เป็นจริง หมายถึง การรับรู้ที่เกิดจากการตีความและความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สภาพที่คาดหวัง หมายถึง การรับรู้ที่เกิดจากการคาดคะเนว่าสิ่งที่เกิดขึ้น จะเป็นไปในทิศทางที่ตนเองคิดว่าดีและเหมาะสม โดยเป็นความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตนที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร นำพามัคคุลากรให้ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถใช้ศักยภาพของตนเองใน 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ บทบาทหน้าที่ และลักษณะทางสังคม นำพามัคคุลากรให้ร่วมมือร่วมใจ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะและการแสดงพฤติกรรมซึ่งบ่งบอกถึงการมีคุณธรรม มีการตัดสินใจด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม กล้าเปลี่ยนแปลง และกล้าทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตใจเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เป็นผู้ให้ มีความเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และเวลา ยอมรับความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยิ้มแย้มแจ่มใส กิริยามารยาทดี พูดจาไพเราะ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน และมีความคล่องแคล่วว่องไว และกระฉับกระเฉง

ด้านทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี เป็นผู้ที่มีสื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ มีทักษะในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้ที่สามารถบูรณาการองค์ความรู้และเทคนิควิธีได้อย่างเหมาะสม มีการเตรียมพร้อมรับมือกับความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง สามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถจัดคนให้ตรงกับงาน และเป็นผู้ที่สามารถสะท้อนผล เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุง ให้เกิดการพัฒนาในครั้งต่อไป

ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญในงานและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำทีมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานงานภายในองค์กร ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคล กระตุ้นส่งเสริมและให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมยินดีหรือให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงาน เมื่องานประสบความสำเร็จ ไม่

ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความผิดพลาด และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านลักษณะทางสังคม หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ มีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถเพิ่มเครือข่ายพันธมิตร สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำงานเป็นหมู่คณะร่วมกับผู้ร่วมงานได้ มีความจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลและไม่ด่วนตัดสินจากลักษณะภายนอก และเข้าใจความแตกต่างในบริบททางสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แนวทาง หมายถึง วิธีการและกระบวนการที่ผู้บริหารทำให้เกิดนวัตกรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในองค์กรของตน เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านอื่น ๆ ของผู้บริหาร

1.6.3 เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้