



Strategic Leadership of School Administrator under the Nakhonratchasima Secondary Education Service Area Office

Chamrat Mungfaoklang¹, Prasong Songnork², Manatchai Kotchaisit³, Surawut Kanongmat⁴, Boonrai Ratsantier⁵

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus, Thailand

¹E-mail: chamrat@nmc.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-5403-8838>

²E-mail: piyapanee2508@hotmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-9604-4174>

³E-mail: wipassana2552@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8389-0649>

⁴E-mail: songnork@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3734-0538>

⁵E-mail: Boonrai2516@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-0149-6697>

Received 29/11/2023

Revised 01/12/2023

Accepted 15/12/2023

Abstract

Background and Aims: Strategic leadership is the ability to set direction. Inspire Define the vision in line with environmental changes both inside and outside the organization by adhering to the goals and missions of the organization, as well as being able to convey and drive strategic management to succeed well. The objectives of this study are: 1) to Study the strategic leadership of educational administrators affiliated with the Secondary school's educational office in Nakhon Ratchasima province, and 2) to compare the strategic leadership of educational administrators affiliated with the Secondary schools' educational office in Nakhon Ratchasima province based on educational level and school size.

Methodology: It is quantitative research. The population used in the research was 2,763 teachers of schools under the Nakhon Ratchasima Secondary Education Area Office in the academic year 25 6 6 and 337 samples using the preliminary sampling method. The research tools used included questionnaires and statistical methods for data analysis, such as frequency, mean, percentage, standard deviation, F-test, and t-test.

Results: (1) the overall digital leadership status of educational administrators is at a high level, and When considering each aspect, it was found that every aspect was at a high level. In order from most to least. The side with the highest average Ability to bring various input factors to determine strategy, followed by high-level thinking and understanding, and the aspect with the lowest average is the revolutionary thinking method. (2) Results of comparative analysis of opinions on the strategic leadership of educational institution administrators. Classified by





educational level Both overall and each aspect are no different. The classification according to the size of the educational institution is significantly different at the .01 level.

Conclusion: The research findings indicate that the strategic leadership profile of educational administrators is generally high both overall and across different dimensions. The average scores are highest in integrating various influencing factors into strategy formulation and lowest in revolutionary thinking. Comparisons based on educational levels and school sizes show no statistically significant differences at the .01 level, suggesting a consensus on leadership perceptions, irrespective of education levels and school sizes.

Keywords: Leadership Status; Strategic Leadership; Educational Administrators



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

จรัส มุ่งเผือกกลาง, สุรวุฒิ คนองมาตย์, มนัสชัย คชสิทธิ์, ประสงค์ สงนอก, บุญหลาย รัตน์สันเทียะ

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,763 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ t-test

ผลการวิจัย: (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลวิจัยระบุว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมากทั้งทางรวมและทางรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า และค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา การเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาไม่แสดงความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งชี้ว่าความคิดเกี่ยวกับผู้นำมีความสมาชิกทั่วไปที่คล้ายคลึงกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งในทางทั่วไปและในบริบทของการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาที่ได้รับการตีความแบบไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษา เช่นเดียวกับประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัยทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยในอนาคต และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ จึงมีกรอบแนวคิดและกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและเป็นมืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของผู้นำ (กนกอร สมปราชญ์, 2560 : 1) สอดคล้องกับแนวคิดของ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560 : 2) ผู้นำเป็นกระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ ชักจูง แนะนำ ให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ ทุ่มเทกำลัง ความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในปัจจุบัน หากพิจารณาความหมายแล้วจะเห็นว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการในการวางแผนและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในระยะยาว และรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ขณะที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า รักษาความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้องค์กรมีความสามารถในการอยู่รอดและเจริญเติบโต (Schermerhorn, 2007 : 208) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Lussier & Achua, 2010 : 378-383) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จไม่ใช่เป็นโชคชะตาขององค์กร แต่เกิดจากความสามารถของผู้นำในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่แสดงไว้ในแผนภาพข้างต้น ซึ่งเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าองค์กรต้องการจะเป็นเช่นไรในอนาคต เป็นการวางรากฐานเพื่อการพัฒนาภารกิจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมหลัก ความเชื่อ วัฒนธรรม ขอบเขตการดำเนินงานและความมุ่งหมายขององค์กรในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561 : 113) การสร้างกลยุทธ์ การวางแผน หรือทิศทางสำหรับการดำเนินงานขององค์กรควรเป็นกระบวนการที่มีความหลากหลายและสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ ลักษณะที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน คือการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ผู้นำจะต้องมีกรอบความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้ กระตุ้นและเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้า องค์กรจะต้องมีความสามารถในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ขององค์กร ต้องมี

มุมมองที่กว้าง ต้องมีแนวทางเชิงรุกในการจัดการกับสถานการณ์ และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของคุณกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังต้องมีกลยุทธ์และใส่ใจกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ขององค์กร

การยกระดับคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ผ่านมามีสาเหตุที่ทำให้คุณภาพผู้เรียนต่ำ โดยมีปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ครูมีภาระงานมาก มีการอบรมสัมมนาบ่อย ครูออกจากโรงเรียนพร้อมกันครั้งละหลายคน มีกิจกรรมมาก ทำให้การจัดการเรียนการสอนลดน้อยลง ด้านการจัดทำแผนงานโครงการเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติไม่ระบุเป้าหมายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทิศทางการดำเนินการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการกำกับติดตาม บุคลากรขาดขวัญกำลังใจไม่มีพลังในการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ฝ่ายวิชาการมีประสบการณ์ ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการค่อนข้างน้อย ขาดการยอมรับจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูในโรงเรียน ด้านนิเทศการศึกษา จำนวนศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีไม่ครบกลุ่ม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ระบบการนิเทศติดตาม การช่วยเหลือแนะนำครู นักเรียนและสถานศึกษาไม่ทั่วถึงขาดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ และการดำเนินงานเชิงบูรณาการร่วมกัน ไม่มีพลังขับเคลื่อน และไม่ไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2565 : 14) ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของตน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัย อันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้พนักงานนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ คือ การบริหารที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมเอาไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (พระครูสุตธรรมวรกิจ, 2561 : 104) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bovee, Thill, Wood, and Dovel, 1993 : 468) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือปฏิบัติตามเป้าหมาย กระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรและขึ้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและวัฒนธรรมองค์กร

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า สามารถวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมภารกิจขององค์กร และนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไป

ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของประเทศที่มุ่งพัฒนาการบริหารการศึกษาที่เป็นเลิศ และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ ดูบริน DuBrin (2007 : 391) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (high level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์ นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่างๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ซึ่งการคิดเชิงระบบ (systems thinking) เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คืออย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (incrementally) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมายุ่งๆ ไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปทำให้ขาดการพิจารณา ข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (re-inventing the future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์

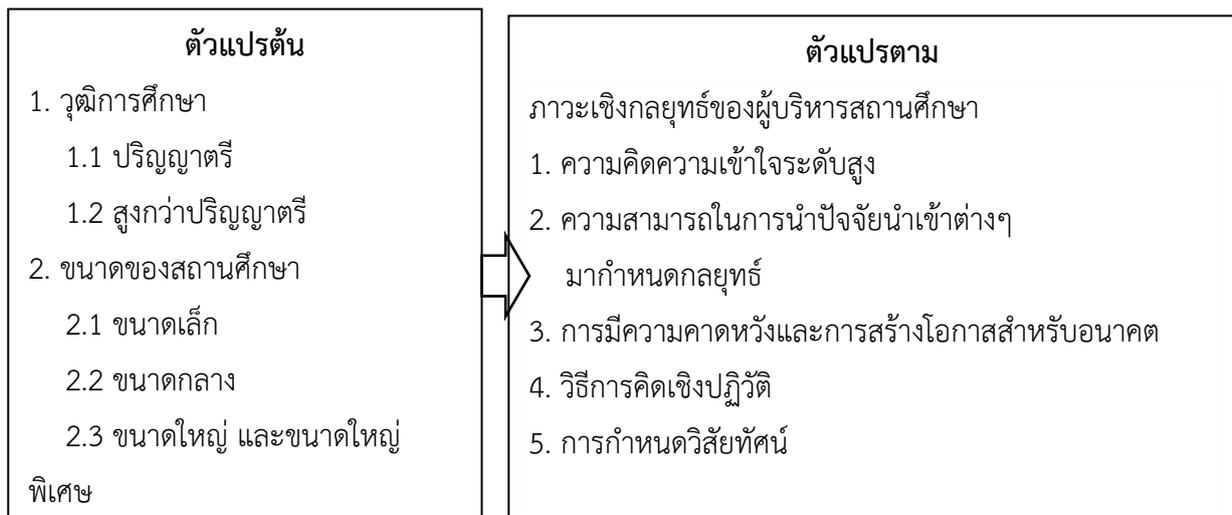
ยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และ แม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมา ที่จะเป็นโยบายขององค์กรมากกว่าการ เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กร ที่ต้องการจะเป็นอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

สรุป ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจโดยสมัครใจเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยยังคงรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความคลุมเครือต้องใช้ผู้นำทางยุทธศาสตร์ที่ไม่เพียงแต่ให้ความล่งรู้ของทิศทาง แต่ยังสามารถสร้างความเป็นเจ้าของ และการจัดตำแหน่งภายในกลุ่มงานของตนเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ผู้วิจัยได้ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามแนวบทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ DuBrin (2007 : 391) มี 5 ด้าน คือ 1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 5. การกำหนดวิสัยทัศน์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,763 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 337 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ t - test (Independentsamples) และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ F-test

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ (1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t - test แบบ Independent Samples และ F - test แบบ One Way ANOVA (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	200	59.35
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	137	40.65
รวม	337	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	67	19.88
2.2 ขนาดกลาง	90	26.70
2.3 ขนาดใหญ่	180	53.42
รวม	337	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 59.35 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.65 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากร 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากร 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากร จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.42

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.42	0.43	มาก	2
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.34	0.41	มาก	1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.25	0.38	มาก	4
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.12	0.45	มาก	5
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.35	0.40	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.31	0.26	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.45)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ t - test (Independent Samples) และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ F-test

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.38	0.45	4.46	0.40	-1.664	0.097
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.44	0.40	4.43	0.42	0.231	0.817
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.26	0.39	4.24	0.38	0.320	0.749
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.09	0.45	4.14	0.45	-.870	0.385
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.33	0.43	4.38	0.38	-1.171	0.242
เฉลี่ยรวม	4.30	0.26	4.33	0.06	-1.504	0.293

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่างกันมีทัศนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
ความคิดความเข้าใจระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	2.134	2	1.067	5.977*	0.003
	ภายในกลุ่ม	60.52	335	0.179		
	รวม	62.655	337			
ความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.965	2	0.982	6.108*	0.002
	ภายในกลุ่ม	54.523	335	0.161		
	รวม	56.488	337			
การมีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.603	2	0.302	2.053	0.130
	ภายในกลุ่ม	49.809	335	0.147		
	รวม	50.412	337			
วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	4.171	2	2.085	10.81*	0.000
	ภายในกลุ่ม	65.397	335	0.193		
	รวม	69.567	337			
การกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	5.064	2	2.532	17.076*	0.000
	ภายในกลุ่ม	50.263	335	0.148		
	รวม	55.327	337			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.356	2	1.178	19.632*	0.000
	ภายในกลุ่ม	20.338	335	0.06		
	รวม	22.694	337			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการ

นำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.21	4.30	4.42
ขนาดเล็ก	4.21	-	-0.09*	-0.21*
ขนาดกลาง	4.30		-	-0.12*
ขนาดใหญ่	4.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำกว่า บุคลากรของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรของโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำกว่า บุคลากรของโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเข้าใจการทำงานของผู้หน้าที่มีต้องอาศัยทักษะ ความคิดความเข้าใจระดับสูง มีการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีการให้โอกาสสำหรับทุกคนที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่วนรวม มีวิธีการการกำหนดวิสัยทัศน์กระบวนการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างและนำไปปฏิบัติ เพื่อบรรจุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับอดิพงษ์ ฝะเตียงฉันท (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มูฟิต วาโชะ (2564 : 61) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก สรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน ระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้องค์การสามารถ ดำเนินงานตามเป้าหมาย จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน สอดคล้องกับ ภูมิกร บุนนาค (2563 : 57) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อนุสรณ์ เย็นวัฒนาและสุภาวดี ลาภเจริญ (2564 : 71) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และราย ด้านแตกต่างกัน ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนด กลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อาจเนื่องมาจาก ภาระหน้าที่ของผู้บริหารแตกต่าง กันไปในแต่ละโรงเรียนและความแตกต่างนี้อาจเกิดจากความแตกต่างในความสามารถในการจัดการภายใน ของผู้บริหารโรงเรียนภายใต้โครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียนและจำนวนบุคลากร ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารจึงแตกต่างกันไปตามบริบท เงื่อนไข และวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียน สอดคล้อง กับ มูฟิต วาโซะ (2564 : 61) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของ โรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษา เอกชนจังหวัดปัตตานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ควรนำผลการวิจัยเป็นข้อมูล สารสนเทศ เพื่อพัฒนาผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสร้างแรงจูงใจต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ควรนำผลการวิจัยา ทบทวนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะนำองค์กรและบุคลากรของสถานศึกษา พัฒนาร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: หจก. โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูมิภากร บุนนาค. (2563). *การศึกษามหาวิทยาลัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระครูสุตธรรมวรวิจิ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทน้ำทิพย์ทาวเวอร์.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษมพร รินตั้ง กรุ๊ปจำกัด.
- มูฟิต วาโชะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)*. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผน.
- อดิพงษ์ ฝะเตียงฉันท. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(5), 305–321.
- อนุสรรา เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565.) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*. 9(3),71.
- Bovee, C., Thill, J., Wood, M., & Dovel, G. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- DuBrin, A.J. (2007). *Leadership: Research Findings Practice, and Skills*. 5thed. Boston MA: Houghton Mifflin Company.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lussier, R., & Achua, C. (2010). *Effective Leadership*. 4thed. Cannada: Nelson Education, Ltd.
- Schermerhorn, J.R. (2008). *Management*. 9th ed. Asia: John Wiley and Sons, Inc.