



A Relationship Between Strategies, Leadership of School Administrators, and Mobilizing Educational Resources in Small Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

Naphas Phanpaisan, Prompilai Buasuwan and Wanwisa Suenusorn Klaijumlang

Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Email: naphas.p@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-5791-9269>

Email: feduplb@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1119-6083>

Email: Wanwisa.sue@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9383-7624>

Received 12/02/2025

Revised 17/02/2025

Accepted 20/03/2025

Abstract

Background and Aims: This research on a relationship between strategic leadership of school administrators and mobilizing educational resources in small schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 aims to study 1) the strategic leadership exhibited by educational administrators in small schools under the jurisdiction of the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, 1.2) the effectiveness of resource mobilization for education within these small schools, and 3) the correlation between the strategic leadership of educational administrators and the resource mobilization efforts in small schools governed by the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: The population of this study consists of 194 government teachers from small schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. The research instrument is a questionnaire assessing the strategic leadership of school administrators and resource mobilization for education, comprising 43 items in a five-point Likert scale format. The index of item-objective congruence (IOC) ranges from 0.60 to 1.00, and the reliability coefficient for the entire questionnaire is 0.990. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, and Pearson's correlation coefficient.

Result: 1) The overall strategic leadership level of school administrators in small schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 is high. The ranking of the leadership dimensions from highest to lowest mean scores is as follows: ethical practice, organizational balance and control, organizational culture support, strategic direction setting, and resource management. 2) The overall resource mobilization for education in small schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 is also high. The ranking of resource mobilization dimensions from highest to lowest mean scores is as follows: human, equipment, technology, and financial resources. 3) The relationship between strategic leadership of school administrators and resource mobilization for education in small schools under the Pathum Thani





Primary Educational Service Area Office 1 is strongly positive, with a statistically significant correlation at the .001 level.

Conclusion: The strategic leadership of school administrators and resource mobilization for education in small schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 are both at a high level overall. There is a strong positive correlation between these two variables, with statistical significance at the .001 level.

Keyword: Strategic Leadership; Resource Mobilization for Education; Small Schools Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

นภัส พันธุ์ไพศาล, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2) ระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จำนวน 43 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 -1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ด้านการจัดตั้งและควบคุมองค์กรให้สมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านทรัพยากรอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านทรัพยากรทางการเงิน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผล: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา; โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บทนำ

การศึกษาเป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ปิดช่องว่างทางสังคมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้การศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) และได้ดำเนินการให้หลายประเทศทั่วโลกปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพมนุษย์มาโดยตลอด จึงได้กำหนดเป้าหมายการศึกษาเป็นเป้าหมายหนึ่งใน 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีการกำหนดการสร้างหลักประกันว่าเด็กชายและเด็กหญิงทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ และไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ภายในปี 2573 ดังนั้นการเข้าถึงการศึกษาและความเท่าเทียมในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแสวงหาทรัพยากรที่ดีไปยังโรงเรียนด้อยโอกาส ช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนได้เปรียบระหว่างโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จะเห็นได้ว่าการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาถือเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวดที่ 1 มาตราที่ 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยกำหนดให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และหมวด 8 มาตรา 58 ระบุว่าให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ดังที่ พินสุตา สิริธังสี (2562) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรให้ประสบผลสำเร็จมีปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากทรัพยากรที่เป็นเงินและไม่ใช้ตัวเงินประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การประสานงานที่ดี ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ จากคำกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนสำคัญของความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียน

สภาพปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่ามีความเหลื่อมล้ำของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่แม้ว่าจะมีพื้นที่อยู่ใกล้เมือง แต่บริบทของพื้นที่มีการทำเกษตรกรรม และมีประชากรจากต่างถิ่นเคลื่อนย้ายมาเพื่อมาเป็นแรงงาน ประกอบกับชุมชนส่วนใหญ่รอบ ๆ โรงเรียนขนาดเล็กเป็นชุมชนเกษตรกร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอาชีพรับจ้างทั่วไป มีรายได้ไม่แน่นอน ฐานะทางเศรษฐกิจยากจนเป็นสังคมที่นักเรียนขาดความอบอุ่นจากครอบครัว ส่งผลให้โรงเรียนต้องแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนนักเรียนให้ได้เรียนอย่างต่อเนื่องจนจบหลักสูตร ดังจะเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์กรยุคใหม่ ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความรักให้ลูกน้อง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการจูงใจ มีการใช้นวัตกรรม มีความกล้า มีจินตนาการสูง ชื่นชมการผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระ นอกจากนี้ ธีระ รุน

เจริญ (2545) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษา จะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัย ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร นั่นคือจะต้องเป็นผู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับ ประกอบทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์และความฉลาดทางคุณธรรม จึงจะ นำไปสู่สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือการนำโดยกำหนดทิศทางและ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-Goal Leadership) ซึ่งมุ่งใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดี และมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ดีขึ้น ตามมา คือ กฎหมาย แรงจูงใจ การประชาสัมพันธ์และอื่น ๆ ซึ่งทุกด้านส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความ ศรัทธาในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้ ประสบผลสำเร็จ (จันทิมา อัสชะสวัสดิ์, 2556) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นว่ามีความสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมายและช่วยให้องค์กรจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass, 1997)

จากที่กล่าวมาข้างต้น โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังขาดแคลนครู ทำให้ต้องสอนหลายชั้นเรียนพร้อมกัน ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ขาดแคลนวस्तุอุปกรณ์ที่จำเป็น อีกทั้งบุคลากรที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานอื่น ๆ ไม่เพียงพอ ทำให้ครูต้องรับหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอนและยัง ต้องเผชิญกับงบประมาณที่จำกัดซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี ทางการศึกษา ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีความสนใจจะศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถบริหารสถานศึกษาตาม กรอบความคิดในรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการระดมทรัพยากร ในสถานศึกษาและนำทรัพยากรที่ได้รับไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอแนวคิดทฤษฎีไว้อย่างหลากหลาย โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นเครื่องมือทรงประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน (Gupa, 2018) ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ Hitt et al (2007) ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ที่ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ สอดคล้องกับ นันทกาส สุทธิการ (2562) ที่มีความสัมพันธ์กับด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการสร้างและธำรงทีม และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ Adir (2010) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ต้องมีการจัดการ โดยมีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางกรอบ รวมไปถึงการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การวางยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผน การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

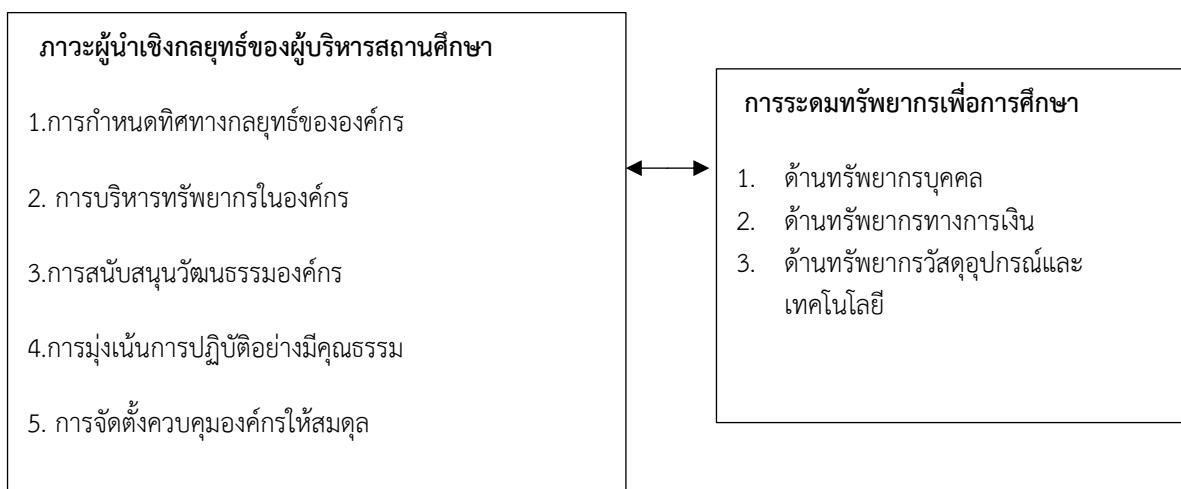
จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว โดยบูรณาการการคิดเชิงวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ภายใต้กรอบของคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งรักษาสัมดุลระหว่างการควบคุมคุณภาพและการสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการแสดงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจในภาพรวมขององค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดของ Hitt, Ireland and Hoskisson

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการกำหนดแนวทางไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 58 ระบุว่า ให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการทรัพยากร และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา ทั้งนี้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการระดมทรัพยากร โดยการสนับสนุนอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและมาตรา 59 วรรคสุดท้าย ได้แสดงเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยระบุแนวทางการจัดระบบให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรและจัดหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ บุญส่ง จอมหงส์ (2563) ระบุว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของโรงเรียนดำเนินไปได้ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ งานวิชาการต่าง ๆ ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีปริมาณเพียงพอกับ

ความต้องการ และมีคุณภาพนั้นย่อมมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจ ของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา อาทิ จันทิมา อัสชะสวัสดิ์ (2556) ได้จำแนกทรัพยากรทางการศึกษาได้เป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรสารสนเทศ ในขณะที่ภานูมาศ เฉลยนาต (2556) ได้จำแนกทรัพยากรทางการศึกษา เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ พินสุตา สิริธรรังศรี (2562) ได้ศึกษารูปแบบของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ไว้ว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน และทรัพยากรที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บุคคล ภูมิปัญญา แรงงาน ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องแต่งกาย ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ ฯลฯ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปประเภทของทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล และตัวแปรของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านทรัพยากรทางการเงิน และด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำนวน 194 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ และดำเนินการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ

2. ผู้วิจัย ดำเนินการสร้างแบบสอบถามขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 43 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามจากข้อที่ 2 ไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .990

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือแบบตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมกับ Google Form ฉบับสมบูรณ์ถึงข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มประชากรและได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 194 ฉบับ

4. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยการหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและเป็นรายด้าน แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(N = 194)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร	4.42	0.59	มาก	4
2.การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.35	0.61	มาก	5
3.การสนับสนุนวัฒนธรรมในองค์กร	4.44	0.61	มาก	3
4.การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.56	0.58	มากที่สุด	1
5.การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	4.47	0.59	มาก	2
ภาพรวม	4.44	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.56$ S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ($\bar{X} = 4.47$ S.D. = 0.59) และอันดับสุดท้ายคือด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.35$ S.D. = 0.61)

2. ระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(N = 194)

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ทรัพยากรบุคคล	4.42	0.65	มาก	1
2.ทรัพยากรทางการเงิน	4.37	0.69	มาก	3
3.ทรัพยากรอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.40	0.60	มาก	2

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ภาพรวม	4.40	0.65	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าโดยภาพรวมระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.42$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือด้านทรัพยากรอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.60) และอันดับสุดท้ายคือด้านทรัพยากรทางการเงิน ($\bar{X} = 4.37$ S.D. = 0.69)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(N = 194)

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา				
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ทรัพยากรบุคคล	ทรัพยากรทางการเงิน	ทรัพยากรอุปกรณ์และเทคโนโลยี	Y_{tot}
1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร	0.668***	0.641***	0.577***	0.669***
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร	0.696***	0.676***	0.628***	0.708***
3. การสนับสนุนวัฒนธรรมในองค์กร	0.724***	0.721***	0.655***	0.744***
4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	0.698***	0.672***	0.814***	0.768***
5. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	0.730***	0.737***	0.733***	0.778***
X_{tot}	0.796***	0.781***	0.772***	0.831***

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .831$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลตามกรอบงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความจำเป็นอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงอาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ตลอดจนถ่ายทอดกลยุทธ์ให้บุคลากรเข้าใจได้ง่าย มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพและตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและจัดการเรียนการสอนได้หลายวิชา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการดูแลกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและมีคุณภาพมาตรฐาน และตอบสนองความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับ Williams (2005) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารมีมุมมองที่ชัดเจนต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ วางแผน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบททางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน เกริกนิตกุล (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิขญา จะเรียมพันธ์ (2562) พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพมาตรฐาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ล้วนส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถปรับตัวและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ตระหนักถึงความสำคัญของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการจัดการศึกษา

เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนและกระตุ้นให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมไปถึงความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพตามความต้องการของสังคม ซึ่งเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงความเป็นผู้นำทางความคิด การวางแผนกลยุทธ์และใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแสวงหา รวบรวมและบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้รับให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งประเภทการระดมทรัพยากรด้านบุคคล เช่น บุคคลทั้งภายในภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือภูมิปัญญาเฉพาะด้าน ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น การวางแผนจัดทำโครงการจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และด้านทรัพยากรทางการเงิน เช่น การจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ การขอรับบริจาค การหารายได้ผ่านการให้บริการทางวิชาการและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่ชุมชนซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ วางแผนการดำเนินงานผ่านการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย พิจารณาลักษณะเฉพาะของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย จะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อัสชะสวัสดิ์ (2556) ที่ระบุว่าองค์ประกอบของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ หลักการบริหารทรัพยากร การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา คำเลิศ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แรงจูงใจ ความศรัทธา การบริหารทรัพยากร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ประชาสัมพันธ์ และกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกขญา เทียนทอง (2567) ที่ศึกษาการบริหารเครือข่ายที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเชิงบูรณาการและการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถดำเนินงานอย่างยั่งยืนและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวางแผน การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการเลือกกระบวนการที่มีอิทธิพลในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็น

แบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นโอกาสในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ วางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร มีเทคนิคการวิเคราะห์สถานการณ์ วางกลยุทธ์เชื่อมโยงไปสู่การวางแผนการระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้และปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงานเป็นประจำสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก อีกทั้งสามารถโน้มน้าวและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland & Hitt (1999) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาบริหารองค์กร และพัฒนาทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แทนพันธุ์ โกสุวินทร์ และกฤษฎีกิตติฐานันต (2567) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ค้นพบ SLRDM Model (Strategic Leadership and Resource Development Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ S = Strategic Vision (วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์) ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน L = Leadership Engagement (การมีส่วนร่วมของผู้นำ) บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาผ่านกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม R = Resource Alignment (การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม) ความสามารถในการบริหารจัดการและจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับจากการระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา โดยยึดหลักความคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ D = Development Culture (การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง) การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากร M = Motivation for Collaboration (การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ) ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร โดยเฉพาะในด้านการระดมทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งเป็นด้านที่ยังคงต้องการการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน การจัดกิจกรรมระดมทุน และการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติม จึงเป็นแนวทางที่สามารถช่วยเพิ่มทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนาทักษะในการวางแผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการเงินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกขญา เทียนทอง. (2567). การบริหารเครือข่ายที่ส่งผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 25(2), 1214-1226.
- จันทิมา อัสชะสวัสดิ์. (2556). *การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แทนพันธุ์ โกสุรินทร์ และกฤษฎีกิตติฐาน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย*, 5 (1), 30-43.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. *รายงานการวิจัย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นันทนัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- บุญส่ง จอมหงส์. (2563). การพัฒนาแนวทางการระดมทุนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พิณสุตา สิริรังศรี. (2562). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
33(106), 1-16.
- ภาคิน เกริกธนิตกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภานุมาศ เฉลยนาท. (2556). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มณฑนา คำเลิศ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(3), 211-
226.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.
2562. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ฐานข้อมูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อ
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
บัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2567). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2567. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. บริษัท พรักหวานกราฟ
ฟิค จำกัด.
- อภิขญา จะเรียมพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- Adir, J. (2010). *Strategic leadership: How to think and plan strategically and provide direction*. Kogan Page.
- Bass, B. M. (1997). Leadership and performance beyond expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4), 756-757.
- Gupta, M. (2018). *Strategic leadership: An effective tool for sustainable growth*. SAMVAD: SIRB
Pune Research Journal, 15, 2249-1880.



- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization (7th ed.)*. Thomson/South Western.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43–57.
- Williams, B.S. (2005). A lesson in strategic leadership for service. *Nurse Leader*, 3(5), 25 – 27.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2005.07.009>

