

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาภาครัฐ  
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Strategic Leadership Influencing Human Resource Management in Public  
Educational Institutions under the Office of Chiang Rai Provincial Vocational  
Education

ภักวณชัย เข่าฟ่ง<sup>1</sup> ธนสาร เดชชนะ<sup>2</sup> วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์<sup>3</sup>

Phakwalan Khaofang, Thanasarn Dejchana, Weeraphan Siririth

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ (2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำนวน 248 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.936 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์และการถดถอย โดยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ร้อยละ 93.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

**คำสำคัญ (Keywords) :** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การบริหารงานบุคคล; สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

**Abstract**

The objectives of this research article were to study (1) the level of strategic leadership of public educational institutions, (2) the personnel management of public educational institutions, and (3) the strategic leadership influencing personnel management in public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office. This was a correlational research approach. The sample group used in the research consisted of 248 school administrators and teachers under the Chiang Rai Provincial Vocational

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-05 Accepted: 2024-11-09

<sup>1</sup> สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: pkrv1818@gmail.com

<sup>2</sup> สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Paewthanasarn@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Adviser in Educational Administration at Graduate School, Chiang Rai College. Corresponding author. E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Education Office. The instrument used was a questionnaire with an overall reliability of 0.936. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation, and regression analysis using the Enter method.

The research results found that (1) the strategic leadership of the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was overall at a high level, (2) the personnel management in the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was overall at the highest level, and (3) the strategic leadership influencing the personnel management in the public educational institutions under the Chiang Rai Provincial Vocational Education Office was 93.4 % with statistical significance at the 0.01 level, written as a regression analysis equation as follows:

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

**Keywords:** strategic leadership; human resource management;  
Chiang Rai Provincial Vocational Education Office

## บทนำ (Introduction)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ และทักษะในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ (พรพรรักษ์ กสิบุตร และคณะ, 2566: 102) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารบุคลากร หรือผู้นำซึ่งทำหน้าที่วางแผน จัดการ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย (วรวรราช เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562: 228) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถรวมพลังสมาชิกฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา สามารถสั่งการ ชี้แนะ และรับผิดชอบในการโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จของสถานศึกษา และทำงานด้วยความเต็มใจในแต่ละสถานการณ์จึงจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557: 158) โดยที่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดความสำเร็จแก่สถานศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยที่บุคลากรทั้งสองประเภทนี้เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและสอนในสถานศึกษาในแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (ธารทิพย์ ไชยไวยาร และวรวิทย์ จินดาพล, 2560: 1036)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาภาครัฐบาลประกอบไปด้วย 8 สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และในการบริหารจัดการดังกล่าวจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากร โดยที่ในปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารวัตถุมมากกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย เกิดความขัดแย้ง การลาออก ดังนั้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

#### 1. ขอบเขตของการวิจัย

##### 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมีเนื้อหา 2 ประเด็น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และ 5) การสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

##### 1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 700 คน จากสถานศึกษาภาครัฐบาล จำนวน 8 แห่ง ปีการศึกษา 2567 โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 248 คน จากการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรของแต่ละสถานศึกษา

##### 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาภาครัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย 3) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 4) วิทยาลัยเทคนิคเทิง 5) วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า 6) วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย 7) วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง และ 8) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

##### 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(IOC) แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ 0.936 รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือและตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ )

ตารางที่ 1 รายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ ภาพรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ     | ลำดับที่ |
|---------|------------------------------------------------|-----------|------|-----------|----------|
| 1       | การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของสถานศึกษา              | 4.63      | 0.92 | มากที่สุด | 1        |
| 2       | การสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | 4.59      | 0.94 | มากที่สุด | 2        |
| 3       | การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ                    | 4.19      | 0.73 | มาก       | 5        |
| 4       | การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา                   | 4.30      | 0.76 | มาก       | 3        |
| 5       | การสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์            | 4.26      | 0.91 | มาก       | 4        |
|         | รวม                                            | 4.39      | 0.85 | มาก       |          |

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ )

ตารางที่ 2 รายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาคีรัฐภาพรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล        | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ     | ลำดับที่ |
|---------|------------------------------------|-----------|------|-----------|----------|
| 1       | การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 4.62      | 0.82 | มากที่สุด | 2        |
| 2       | การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง           | 4.46      | 0.88 | มาก       | 5        |
| 3       | การดำรงรักษาบุคลากร                | 4.70      | 0.88 | มากที่สุด | 1        |
| 4       | การพัฒนาบุคลากร                    | 4.54      | 0.89 | มากที่สุด | 3        |
| 5       | การประเมินผลการปฏิบัติงาน          | 4.53      | 0.94 | มากที่สุด | 4        |
|         | รวม                                | 4.57      | 0.88 | มากที่สุด |          |

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 รายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

| ตัวแปรทำนาย                                                      | b      | S.E.  | $\beta$ | t       | p      | Toleranc<br>e | VIF   |
|------------------------------------------------------------------|--------|-------|---------|---------|--------|---------------|-------|
| ค่าคงที่                                                         | 1.412  | 0.168 |         | 8.417   | 0.000* |               |       |
| การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์<br>ของสถานศึกษา ( $X_1$ )               | 0.886  | 0.020 | 1.057   | 43.231  | 0.000* | 0.460         | 2.176 |
| การสนับสนุนวัฒนธรรม<br>ของสถานศึกษาที่มี<br>ประสิทธิผล ( $X_2$ ) | -0.269 | 0.026 | -0.238  | -10.536 | 0.000* | 0.539         | 1.856 |
| การนำกลยุทธ์ไปสู่การ<br>ปฏิบัติ ( $X_3$ )                        | 0.289  | 0.050 | 0.177   | 5.830   | 0.000* | 0.297         | 3.368 |
| การบริหารทรัพยากร<br>ในสถานศึกษา ( $X_4$ )                       | -0.080 | 0.024 | -0.086  | -3.346  | 0.001* | 0.411         | 2.432 |
| การสร้างระบบควบคุม<br>และประเมินกลยุทธ์ ( $X_5$ )                | -0.107 | 0.027 | -0.105  | -4.011  | 0.000* | 0.397         | 2.517 |

F=679.944, R=0.966, R Square=0.934

Std. Error of the Estimate=±0.162, p-value = 0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายพบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา ( $X_1$ ) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ( $X_3$ ) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ( $X_2$ ) การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ( $X_4$ ) และการสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ( $X_5$ ) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา

จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $Y_1$ ) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $Y_2$ ) การดำรงรักษาบุคลากร ( $Y_3$ ) การพัฒนาบุคลากร ( $Y_4$ ) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $Y_5$ ) โดยที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.966 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 93.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.162$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.412 + 0.886 X_1 + 0.289 X_3 - 0.269 X_2 - 0.107 X_5 - 0.080 X_4$$

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่มีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา และการสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในส่วนของ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และการสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา ที่สามารถนำกลยุทธ์ต่างๆ ไปใช้ เพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาควบคู่กับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้ทราบว่าการกลยุทธ์ไปใช้มีข้อดี หรือข้อเสีย อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวกลับมาทบทวนและทำการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดทิศทางใหม่ให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เมาธี ศรีโยธา (2565) ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการดำรงรักษาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาเดิม รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีข้อกำหนดที่ต้องตรงกับตัวชี้วัดของการประเมิน เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม และยุติธรรมสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิณี ชูสุวรรณ และคณะ (2567: 522) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว (2563) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม

และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวางแผนสนับสนุนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา และสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีคุณภาพจากการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาเดิมได้ รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดสรรทรัพยากร การจัดการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงานกลยุทธ์ต่างๆ กับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มุ่งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีการนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับตัวบุคคล และบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561: 12) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับสูงกว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในระดับ สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
  - 1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความทุ่มเทของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงตนให้เป็น

แบบอย่าง และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยอาจดำเนินการผ่านการทำงานแบบบูรณาการ และการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น

1.2 การบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญในการคัดเลือกบรรจุตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างของสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้แผนงานงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เช่น ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาแนวใหม่

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ธารทิพย์ ไชยโหวาร และวรวิทย์ จินดาพล. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง-กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8**. 20 มีนาคม 2561. 1036. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล และคณะ. (2561 กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**. 15(29): 11-20.
- พรพรรษ กสิบุตร และคณะ. (2566, กันยายน-ตุลาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม. **วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี**. 6(5): 99-117.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. 15(2): 219-231.
- วิชญกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย. **มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์**.

- สุธินี ชูสุวรรณ และคณะ. (2567 พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 9(2): 521-536.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

