

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
STRATEGIC LEADERSHIP AFFECTING HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
AMONG PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHETCHABURI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA, OFFICE ONE

ปรียก อรุณจินดาตระกูล¹, อ.ดร.สมบุญ นูรศิริรักษ์², เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์³

Preyakorn Arunjindatrakoon¹, Somboon Burasirirak², Lieutenant Apitee Songbundit³

¹นิสิตศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 12) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 13) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 242 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลากเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .853 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเท่ากับ .844 และค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนเท่ากับ .863 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ 2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุลส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสูงผลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ สำหรับด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

The purposes of this research were 1) to study strategic leadership among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office One; 2) to study human resources development among private school administrators of Phetchaburi Primary Education Service Area, Office One; 3) to study the relationship between strategic leadership and human resources development among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office One; and 4) to study the factors of strategic leadership affecting human resources development among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office One. The samples were consisted of two hundred and 242 teachers in private schools under the authority of the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office one, in the 2017 academic year by using Krejcie and Morgan (1970: 608). The stratified random sampling was performed by using school size as strata. The simple random sampling was applied thereafter by lottery. The instruments used for data collection included a five-point rating scale questionnaires. The index of Item - Objective Congruence (IOC) was valued at 0.60 -1.00 and the Cronbach's Alpha was .853. The reliability (α) of strategic leadership of private school administrators was .844 and the reliability (α) of human resources development among private school administrators was .863. The data analysis was performed by mean, standard deviation, the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and the multiple regression analysis- enter method.

The results of the research were as follows: 1) The level of strategic leadership among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office one as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects by descending order of the average as follows: strategic direction setting, control balance in the organization, effective organizational culture support, moral practice focus and resource management in organization. 2) The level of human resource development among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office one was at high level on the whole. When considering each individual aspect, the research was found to be at a high level in all aspects in descending order of the average as follows: human resources accountability, strategic alignment, human resource management efficiency, human resource management effectiveness and quality of work life. 3) There was a statistically significant and a moderately positive relationship at a level of .01 between

strategic leadership and human resources development among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service, Area Office one and 4) The five aspects of strategic leadership mutually explained the human resources development among private school administrators in the Phetchaburi Primary Education Service Area, Office one, with a predictive power of 48.00 percent and at a .01 level of significance. Strategic leadership in the aspect of control balance in the organization affecting the human resources development of private school administrators with the highest level of affect, followed by strategic direction settings, effective organizational culture support and resources management in organization respectively. Only the emphasis on ethical practice had no effect on the human resources development of private school administrators.

Keywords: Human Resources Development, Strategic Leadership

ภูมิหลัง

ในสภาพของระบบการศึกษาไทยในปัจจุบัน การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนานซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้วยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ เป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน รัฐบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาอย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าสถานศึกษาเอกชนจะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด [1] โดยสัดส่วนผู้เรียนในสถานศึกษาเอกชนในปี 2555 มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 21 ในปี 2556 และปี 2557 มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 20 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 24 ในปี 2558 แต่ค่าเป้าหมายสัดส่วนในสถานศึกษาของเอกชนต่อรัฐที่วางเป้าหมายไว้ คือ 30 ต่อ 70

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีโรงเรียนเอกชนทั้งหมด 22 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 15,652 คน แต่เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กถึง 13 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนบางแห่งยังมีปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนบางส่วนลาออกเพื่อสอบบรรจุครูในเรียนรัฐบาลหรือเป็นครูในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่กว่า ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการแข่งขันทางการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของโรงเรียนเอกชนด้วยตนเอง ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษายังส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาเอกชนให้บุตรหลานของผู้ปกครองเนื่องจากสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูผู้สอนที่มีคุณภาพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาย่อมส่งผลกระทบต่อมาตรฐานของสถานศึกษา การจัดแนวทางการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมและด้านชื่อเสียงของสถานศึกษา [2]

การที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดังที่คาดหวังได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องมีผู้บริหารที่มีแนวทางการบริหารและวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่สามารถผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศและแข่งขันกับนานาชาติได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง [3] ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่ต้องการจะพัฒนาให้เกิดผลในระยะยาวจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพและกำหนดทิศทางการรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าและได้มาตรฐาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและความเป็นไปได้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์

ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย “ความคิดเชิงกลยุทธ์” เป็นกระบวนการที่ผู้กำหนดทิศทางขององค์กรสามารถเพิ่มขึ้นเหนือกระบวนการจัดการในรายวันและปัญหาต่างๆ เพื่อที่จะได้มุมมองที่แตกต่างของพลวัตทั้งภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นและให้ทิศทางที่มีประสิทธิภาพกว่าแก่องค์กร ซึ่งมุมมองดังกล่าวควรมุ่งเน้นไปที่ยังทิศทางในอนาคตและเข้าใจในอดีตด้วยเช่นกัน นักคิดเชิงกลยุทธ์ต้องมีทักษะที่สามารถมองไปข้างหน้าและข้างหลังในขณะที่รู้ว่าการของพวกเขายูที่ไหน เพื่อที่ความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดนี้จะถูกนำไปใช้โดยผู้กำหนดทิศทางเพื่อให้ได้มาซึ่งจุดประสงค์ขององค์กร [4]

การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นไปไม่ได้หากปราศจากทีมงานผู้ทำงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนทุนมนุษย์นั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ในปัจจุบันองค์กรต้องมีการปรับตัวและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้นทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเหมือนตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กรตัวหนึ่ง ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมทำให้องค์กรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความพร้อม ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรอื่นๆ ให้เป็นผลผลิต ซึ่งอยู่ในรูปแบบของสินค้าหรือบริการซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร [5] ดังนั้นองค์กรใดที่มีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม ย่อมสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การตัดสินใจและความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ย่อมมีความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเอง อีกทั้งยังสามารถมองเห็นได้ว่าองค์กรควรพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางใดในอนาคตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมด 22 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 13 แห่ง ขนาดกลาง 6 แห่ง ขนาดใหญ่ 1 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 2 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 626 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียน เอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 242 คน โดยกำหนดตาม ตารางเครจซี่และมอร์แกน [6] จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนครูตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .853 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเท่ากับ .844 และค่าความเชื่อมั่นของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนเท่ากับ .863 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มี ประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุลส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่งผลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหาร ทรัพยากรในองค์การ สำหรับด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .269 (Z_5) + .240 (Z_1) + .210 (Z_4) + .193 (Z_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.310 + .217 (X_5) + .178(X_1) + .165(X_2) + .149(X_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กรเพราะทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าอย่างยิ่งที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรให้ปรับปรุง และเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนิดา อ่วมฉิม [7] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พลเทพ กลางประพันธ์ และ ประสารโชค ธูระนุติ [8] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มีการปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทำให้ทุกๆ องค์กรต้องปรับตัวเพื่อการแข่งขันและต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาแก่องค์การอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการทำงานหลายหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นการใช้แรงจูงใจ โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ [9] ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด อยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ มันทนา กองเงิน [10] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรเนื่องจากทำให้ผู้บริหารเห็นความเป็นไปได้ขององค์กรในอนาคตและสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถไปให้ถึงเป้าหมายที่วางแผนไว้และยังสามารถทำให้นุคลากรในองค์กรดำเนินงานเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ โดยผู้บริหารจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ตลอดจนการให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ [11] ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารจัดการการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 48.00 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุลส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร มีการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบรรณมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะความคิดรวบยอด มนุษย์สัมพันธ์ เทคนิควิธีการสอน และความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคมของมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นการสร้างทุนมนุษย์ขององค์กรสู่การพัฒนาต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา สงครามศรี [12] ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โดยเฉพาะด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุลนับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนการทำงานชัดเจน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ สร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรครูในการให้บริการกับผู้รับบริการ บริหารจัดการงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม และบริหารงานโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับดราฟ และมาร์ชิต

[13] สรุปว่า การควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์และเกี่ยวข้องกับการติดตามตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ตลอดจนการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงกลยุทธ์ที่จำเป็น

ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ นับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ตามเหตุการณ์ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและศรัทธากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ทำงานชัดเจนทำให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับวิวัฒนาการ พัฒนาองค์การ [14] สรุปว่า องค์การที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก็จะสามารถกำหนดเป้าหมายระยะต่างๆ ในอนาคตได้อย่างชัดเจน บุคลากรในองค์การจะทราบเป้าหมายร่วมกันได้ชัดเจน อันนำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เช่นเดียวกับเบตแมนและสเนลล์ [15] สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ให้จุดประสงค์และความหมายต่อองค์การ เป็นเพราะว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตขององค์การและทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างอนาคตที่ต้องการ

รวมถึงด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพนับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสังคม สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์การ สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากรครู ริเริ่มในการนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การอื่นมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรครูภายในโรงเรียน สอดคล้องกับทอมสัน และสติ๊กแลนด์ [16] ได้สรุปว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องก้าวไปข้างหน้าเพื่อที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมกลยุทธ์ สนับสนุนสภาพแวดล้อมองค์การและวัฒนธรรม เมื่อมีการดำเนินการใช้กลยุทธ์ที่มีความสำคัญ ผู้จัดการควรใช้เวลาในการนำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทางวัฒนธรรมด้วยตัวเอง

รวมถึงด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การนับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการของโรงเรียน มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับงบประมาณ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแกรนด์ [17] ได้สรุปว่า ความสามารถหลัก คือ ทรัพยากรและความสามารถที่ทำให้้องค์การมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง องค์การประกอบไปด้วยบุคคล กลุ่ม และระบบย่อยจำนวนมากที่ต้องการทำงานอย่างอิสระเพื่อบรรลุเป้าหมายและผลดำเนินงานโดยรวม เป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะทำการดำเนินการและประสานงานรวมเข้ากับงานเหล่านี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงานการจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่งานด้านทรัพยากรภายในโรงเรียน งานด้านบุคลากรของโรงเรียน ระบบงานด้านบัญชีและการเงินเพื่อช่วยให้การวางแผนและการบริหารทรัพยากรในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งควรสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปและแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้เป็นแนวทางหลักที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนทั้งระยะสั้นและระยะยาวรวมถึงการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในอนาคต

1.4 ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การร่วมกัน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมวิถีชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมในองค์การยึดหลักการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลเปิดโอกาสบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านภาวะผู้นำอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงคุณภาพ หรือเป็นกรณีศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ควรมีการศึกษาวินัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564*. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe>
- [2] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2560). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และทิศทางการบริหารจัดการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.petburi.go.th>
- [3] ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf
- [4] Garratt, B. (2003). *Developing Strategic Thought Rediscovering the Art of Direction-Giving*. 55 - 68. London: McGraw-Hill.
- [5] เฉลิมพงษ์ มีสมันย. (2544). *การวางแผนในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [6] Krejcie, V. Robert; & Morgan, W. Daryle. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Journal of Education and Psychological Measurement. 30: 607-610. Retrieved November 5, 2017, from URL: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf

- [7] สุวนิตา อ่วมฉิม. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 7(3): 272-284.
- [8] พลเทพ กลางประพันธ์และประสารโชค ฐะนุติ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. วารสาร CIM-Journal. 4(1): 68-80.
- [9] จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- [10] มันทนา กองเงิน. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2(2); 201-209.
- [11] จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [12] สุภัทรา สงครามศรี. (2559). แบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี Suranaree Journal of Social Science. 10(1): 41-64.
- [13] Daft, Marcic. (2011). *The leadership experience*. (5th Ed.). Cincinnati, Ohio: Cengage Learning South-Western.
- [14] วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- [15] Bateman, S.T. & Snell, S. (2009). *Management: leading & collaborating in a competitive world*. Boston: McGraw-Hill.
- [16] Thompson A.A. and Strickland, A.J. (1999). *Crafting and Implementing Strategy: Text and Readings*. New York: McGraw-Hill.
- [17] Grant, Robert. (1996). *Toward A Knowledge-Based Theory of the Firm*. Strategic Management Journal. 17: 109-122.