

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP MODEL OF BASIC EDUCATION SCHOOL ADMINISTRATORS

ว่าที่ ร้อยเอก สมชาย แก้วเจริญ¹รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์²ดร.สมชาย เทพแสง³

Somchai Kaewcharoen¹, Thasana Swaengsakdi², Somchai Thepsaeng³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

²ที่ปรึกษาหลัก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี



Received : July 10, 2019

Revised : August 2, 2019

Accepted : September 20, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแนวทางจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อหาความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องและความเหมาะสมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ 2) การวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 9 ข้อ 3)

การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ 4) การสื่อสาร จำนวน 8 ข้อ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 10 ข้อ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ รวมข้อย่อย 55 ข้อ

2. การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ค่าเฉลี่ยโดยรวม มีการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

The research entitled “The Development of Strategic Leadership Model of Basic Education School Administrators” had the objectives to develop a strategic leadership model of basic education School administrators and assess the feasibility and utilization of the strategic leadership model of basic education School administrators. The research was conducted in 4 steps as follows. Step 1: Studying related document and research and interviewing with 5 experts. Step 2: Drafting a strategic leadership model of basic education School administrators. The researcher used the guidelines for building the model from Step 1 to drafting the strategic leadership model of basic education School administrators. Then 5 experts were asked to examine the content validity of the model. It yielded the Index of Item–Objective Congruence : IOC of 0.80 – 1.00. Step 3: Developing the strategic leadership model of basic education School administrators. The research arranged for a Focus Group Discussion in which 10 experts participated to find the accuracy and appropriateness of the strategic leadership model of basic education School administrators. The results of the focus group discussion were used to improve the model to make it more appropriate. Step 4: Assessment feasibility and utilization of strategic leadership model of basic education School administrators. Data were collected from the target group, i.e. 30 basic education School administrators under PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. They were selected by purposive sampling. The data were analyzed with mean and standard deviation.

The research results found as follows.

1. The strategic leadership model of basic education School administrators found that the model was accurate and appropriate, consisting of 6 factors: 1) Using strategic thinking, 10 items, 2) Strategic planning, 9 items, 3) Having visions, 9 items 4) Communication, 8 items, 5) Building organizational culture, 10 items, 6) Having human relationships, 9 items; totally 55 items.

2. The assessment of the feasibility and utilization of the strategic leadership model of basic education School administrator found that the feasibility as a whole was at the highest level. When considered as individual

aspects found that all were at the highest level. They were arranged in descending order of mean as follows: Using strategic thinking, Having human relationships, Building organizational culture, Strategic planning, Communication and Having visions respectively.

Keywords: The Development of Model ; Strategic Leadership

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้น การที่จะพัฒนาประเทศชาติ ต้องพัฒนาประชาชน โดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการ การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม องค์การหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จคือคุณภาพของการศึกษา [1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 54 ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษา 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้มีคำสั่งไว้ในข้อ 3 ว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” [2] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่างๆ โดยการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูป 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน [3]

ผลการพัฒนาการศึกษาไทยในการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ชี้ความสามารถด้านการศึกษาของประเทศไทย เมื่อเทียบกับนานาประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศไทยมีอันดับลดลง (IMD) และผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลก (WFF) สมรรถนะด้านการศึกษาของประเทศไทยในเวทีสากล ยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งจากผลการประเมินความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และผลสัมฤทธิ์ ระดับชาติ (O-NET) อยู่ในเกณฑ์ต่ำอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจนอกจากนี้ สมาคมนานาชาติเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (The International Association for Evaluation of Educational Achievement: IEA) ได้ศึกษาแนวโน้มของการศึกษาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Trends in International Mathematics and Science Study: TIMSS 2015) โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างปี 2011-2015 มีสมาชิกเข้าร่วม 49 ประเทศ คะแนนเฉลี่ยนานาชาติกำหนดไว้ที่ 500 คะแนน สรุป ผลประเทศไทย คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่อันดับที่ 26 และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินโครงการ TIMSS 2011 คะแนนลดลงทั้งสองวิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ จาก 458 คะแนนเหลือ 431 คะแนน และวิชาวิทยาศาสตร์ จาก 472 คะแนน เหลือ 456 คะแนน [4]

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย ปิงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาลจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.

2560–2564) ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในระยะ 5 ปี ด้านการศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง 2) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และ 3) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาคนและแรงงาน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึงทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็นภายในประเทศ เช่น คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมโดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นการรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา[5]

จากที่กล่าวมานั้น จะเป็นไปได้หากสถานศึกษานั้น ยังขาดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จให้ถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา จึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหาร เพียงใดนั้น จะต้องมียุทธกรรมการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ทักษะ แสวงศักดิ์[6] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับผู้นำมีความสำคัญในการทำงาน ผู้นำพร้อมที่จะนำทุกคนให้ก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เข้าใจหน่วยงาน เห็นใจผู้ร่วมงาน ประสานประโยชน์ของหน่วยงานและผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับสมชาย เทพแสง[7] ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง โดยผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจให้แก่บุคลากรเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรค เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ สราวุธ เศรษฐขจร[8] สรุปว่า ภาวะผู้นำในองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทีมงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจให้ทีมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน จึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรผู้นำหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มียุทธศาสตร์ กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน[9] ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษาทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำที่ทำการบริหารจัดการโดยมีความยืดหยุ่นและเสริมอำนาจให้กับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์[10] ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทหลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยผ่านผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ และช่วยให้องค์กรจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[11] ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการความสามารถที่จะปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาบริหารจัดการให้งานราบรื่นโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่ซับซ้อน ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เข้มแข็ง [12] ส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างเครือข่ายการทำงาน [13] สนับสนุนให้การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลใน

องค์การและนอกองค์การ[14] โดยเฉพาะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน [15] และเน้นการบริการอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ [16]

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสารการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อวงการบริหารการศึกษาจะได้ข้อค้นพบและช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เอกสารงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบสำคัญและการนำไปใช้ในสถานศึกษา คีกรายงานกรณีตัวอย่าง(ศึกษาสภาพจริง) จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษาวิเคราะห์ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง และจัดบันทึกใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 60 นาที ต่อจากนั้นจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแนวทางของการร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่างขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ ต่อจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่าได้ค่า IOC = .80 – 1.00 ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากำหนดเป็นประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อหาความ

เหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ถูกต้องประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 55 ข้อย่อยได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ 2) การวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 9 ข้อ 3) การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ 4) การสื่อสาร จำนวน 8 ข้อ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 10 ข้อ และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสารและด้านการมีวิสัยทัศน์

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องและความเหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในยุคของการบริหารโรงเรียนสมัยใหม่ จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียนนำมาวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ คิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรได้เป็นอย่างดีมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถมองเห็นภาพรวมและมองเห็นภาพอนาคต ของโรงเรียนว่าจะไปในทิศทางใด เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก สอดคล้องกับแนวคิดของกัณฑ์ภณัฐสุวรรณรัชฎมณี[17]ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการวางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จลงได้จำเป็นต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเน้นแบบสองทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการสร้างเครือข่ายในการทำงาน สนับสนุนให้การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมและการสร้างวัฒนธรรม

องค์การที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์ [18] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมาย เพื่อนำบุคลากรในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขณะเดียวกันมีการใช้แรงจูงใจเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความประทับใจ รวมถึงเทคนิคในการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว เป็นผลให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรพรณ รักเลี้ยง [19] ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีคุณลักษณะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อน มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึก การสื่อสาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสาร 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์

อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ นับว่ามีความสำคัญเพราะการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์จะทำงานในลักษณะบูรณาการโดยมีการคิดอย่างเป็นกระบวนการครบทุกขั้นตอนจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์การทำงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต สามารถกำหนดกลยุทธ์หรือทางเลือกที่ดีที่สุด สร้างสรรค์และค้นหาแนวทางหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนกระตุ้นและใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดกิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน สร้างพลัง ร่วมคิดร่วมทำงานกับบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นโดยมุ่งความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว [20] ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดเชิงกลยุทธ์ว่า ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ ส่งเสริมการพัฒนาการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ล่วงหน้าอย่างชัดเจน เรียนรู้ที่จะมองอนาคตของตนเองและสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ ช่วยลดการกระทำที่ไม่จำเป็น การเสียพลังงานและทรัพยากรต่าง ๆ ไปโดยเปล่าประโยชน์ ช่วยทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนที่ไม่รู้จักรับการคิดเชิงกลยุทธ์

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ นับว่ามีความสำคัญที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนกลยุทธ์สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษาและวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตัดสินใจ คาดการณ์ผลลัพธ์ มีประเมินทางเลือก และมีการเตรียมการป้องกันในการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์ [21] สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการต้องการต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคตส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์การได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทำให้การบริหารงานมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมองภาพอนาคตตามกำหนดวัตถุประสงค์และพันธกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ตลอดจนเผยแพร่ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ [22] ที่สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์สามารถมองการณ์ไกลอย่างสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมและนำสิ่งที่ได้จากการสังเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์นั้นมาคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งมีการกำหนดทิศทาง ระบุเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการสื่อสารนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็นจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร เพราะการสื่อสารนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์หรือโลกไร้พรมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับแนวคิดของธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรรถนิกานนท์ [23] สรุปว่า การสื่อสารมีความสำคัญในการบริหาร เนื่องจากในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินงานมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้สำเร็จและในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องใช้การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลได้รับทราบวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ การสื่อสารจะช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารรวมทั้งบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรอันจะทำให้สามารถจัดปัญหาระหว่างบุคคลในองค์กรและช่วยสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงระดับจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร สำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปขององค์การให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยเน้นความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒน์ ยาวีราข [24] สรุปว่า ในยุคปัจจุบันมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยเริ่มจากการมีคุณสมบัติ คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วูทตันและฮอร์น (Wootton & Horne)[25] สรุปว่า ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และการคิดอื่น ๆ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นต้นและที่มีความสำคัญมาก

ที่สุด 2 ประการคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการคิดเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ เนาวบุตร [26] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถในการดำเนินกิจการให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการเพื่อให้การดำเนินกิจการบรรลุผลสำเร็จสูงสุดและได้เปรียบคู่แข่ง

โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในลำดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากที่สุดถือเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของคนและองค์กรในยุคการแข่งขันสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ [27] ได้ให้ความเห็นว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นทักษะของการคิดที่เน้นแข่งขัน โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่เส้นชัยภายใต้ความไม่แน่นอน ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นการคิดเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากบุคลากรนั้นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงปรารถนาในการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด รองลงมาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีความสุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความจริงใจ ให้การช่วยเหลือบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูบุคลากร ซึ่งเป็นการสร้างพลังเชิงบวกใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน เพราะมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมากในการทำงานร่วมกัน และจะทำให้การบริหารงานเกิดความราบรื่น บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างลงตัว เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรรณ รักเลี้ยง [28] สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์จัดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากมีหลักการและทฤษฎีที่เป็นข้อความรู้ และการนำหลักการหรือทฤษฎีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยเทคนิควิธีการซึ่งถือเป็นศิลปะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การที่ผู้นำจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและหมั่นฝึกฝนเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจนสามารถนำหลักการที่เป็นข้อความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลโดยทั่วไป จึงทำให้การบริหารราบรื่น และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร

ตลอดจนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับที่สาม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ผู้บริหารสร้างความเชื่อ หรือค่านิยมให้บุคลากรยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารกระตุ้นและผลักดันเพื่อส่งเสริมความเชื่อ ค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันจนเกิดวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพในสถานศึกษา บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความเต็มใจนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี บิรันธนานนท์ [29] กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะมีเหตุผลหลายประการ เช่น ทำให้บุคคลในองค์กรได้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร เป็นตัวแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงและความคงอยู่ต่อเนื่องขององค์กรได้ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้บุคคลในองค์กร สามารถรู้ความเป็นมาและเป็นไปขององค์กร เมื่อมีความสับสนเกิดขึ้นแก่องค์กรและที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร จะมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรมีความสนใจ

กระตือรือร้นในการทำงานของตนได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสนใจและมีความประทับใจต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรก็ดีหรือการมีวิสัยทัศน์ของบุคคลก็ตาม ตลอดจนการให้เกียรติยกย่องแก่บุคคล การมีวัฒนธรรมเช่นนี้ย่อมแสดงถึงองค์การมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญและให้รางวัลต่อคนเหล่านั้น นอกจากนี้ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ยังใช้เป็นหลักที่ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้เพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นค่านิยมหลักที่สมาชิกขององค์การส่วนใหญ่เชื่อถือและปฏิบัติตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลในการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดหรือกลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กระตุ้นและใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดกิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจยกย่องเชิดชูบุคลากร สร้างความสุขและความพึงพอใจสร้างพลังเชิงบวก สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การช่วยเหลือบุคลากรตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จัดบรรยากาศของการทำงานเป็นที่มออย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น อาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2560). การนิเทศการศึกษาร่วมสมัย. ใน*ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. หน้า176.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>

[3] สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน*หลักบริหารการศึกษา*. หน้า 71. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

[4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560- 2579*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>

- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562).นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณ พ.ศ.2562.สืบค้นเมื่อ27 มิถุนายน 2562, จาก<https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>
- [6] ทศนา แสงศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงาน. ใน*หลักวิชาซีพทางการศึกษา*.หน้า 71.
กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- [7] สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่
ความเป็นมืออาชีพ.ใน*หลักวิชาซีพทางการศึกษา*.หน้า 59.กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่งจำกัด.
- [8] สราวุธ เศรษฐจุจร. (2559,มกราคม-มิถุนายน 2559).เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร
ยุคการเปลี่ยนแปลง.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*.8(1) : 63-67.
- [9] เนตร์พัฒนา ยาวีราข.(2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (Leadership and Strategic Leader)*.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:บริษัททริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- [10] Hitt, M. & Ireland, R. &Hoskisson, R.E. (2007). *Strategic Management : Competitiveness
And Globalization*.7thEd. Ohio : Thomson/South Western.
- [11] Huey, J. (1994, February). The New Post-Heroic Leadership.*Fortune*.21(1) :42-50.
- [12] Hitt, M. & Ireland, R. (2002, August). The Essence of strategic Leadership : Managing Human
and Social Capital.*Journal of Leadership and Organizational Studies*.3(2) : 34-36.
- [13] Denis, J. L, Lamothe, L. & Langley, A. (2001, August). The Dynamics of Collective Leadership and
Strategic Change in Pluralistic Organizations.*Academy of Management Journal*.44(4) : 809-837.
- [14] Maguire, S. & Hardy, C. (2006, January). The emergence of new global institutions: A discursive
Perspective.*Organization Studies*.27(1) : 7-29.
- [15] Kunda,G. (1992). *Engineering Commitment in a High-Tech Corporation*.Philadel – phia : Temple
University Preis.
- [16] Taylor, F. (1991). *Principles of Scientific Management*. New York : Harper Collins.
- [17] กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2556).การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำกลยุทธ์สำหรับ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาานิพนธ์กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- [18] สมชาย เทพแสง และทศนา แสงศักดิ์. (2552).ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน. *ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- [19] ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- [20] เทียน ทองแก้ว. (2555).*การพัฒนาวิสัยทัศน์ : หลักการและแนวปฏิบัติ*.สืบค้นเมื่อ10 มิถุนายน 2562,
จากเข้าถึงได้จาก <http://www.arit.dusit.ac.th/km/wp-content/uploads/2010/11/vision-dev.pdf>
- [21] พระมหาไถวรธรรมปยุตต์. (2552).*ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม*.
วิทยานิพนธ์ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.ถ่ายเอกสาร.

- [22] ธัญธรณ์ สุภักดิ์เลิศ. (2559). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.ปริญญาโทศึกษาศาสตร์.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- [23] ธนาชัย สุขวิดิษ และพรชัย อรัณยกานนท์. (2557).*การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- [24] เนตรพัฒน์ ยาวีราข. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (Leadership and Strategic Leader).* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:บริษัททริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- [25] Wootton, Simon, & Horne, Terry. (2010). *Strategic thinking :A nine step approach to strategy and leadership for managers and marketers.* 3rdEd. Hong Kong :Kogantega.
- [26] ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน*ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา.* หน้า 11-12.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [27] เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557).*การคิดเชิงกลยุทธ์.*กรุงเทพฯ:ซัดเซส มีเดีย.
- [28] ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2555).*ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- [29] เมธี ปิณฑนนท์. (2555). *วัฒนธรรมองค์การ.* ใน*สารนุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* หน้า 7. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.