

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP INDICATORS FOR MUNICIPALITY EDUCATIONAL DIRECTORS, DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

เอกลักษณ์ เกิดเทศ*

Eakaluk Gedthed*

สุชาดา นันทะไชย**

Suchada Nanthachai**

* นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Ph.D. Candidate, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

* Email: kroo_eak@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

** Email: snanthachai@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ 2) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร และการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่สอง การยืนยันตัวบ่งชี้และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน ซึ่งมีตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาเทศบาล จำนวน 255 ราย

ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยการหาฉันทมติของตัวอย่างที่มีความเห็นสอดคล้องกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก เรียงลำดับตามน้ำหนักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านปัญญากระบวนการ ประกอบด้วยสามองค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านปัญญาริบท ประกอบด้วยห้าองค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ และ 3) ด้านปัญญาบุคคล ประกอบด้วยหกองค์ประกอบย่อย 32 ตัวบ่งชี้ และผลการทดสอบโมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารการศึกษาเทศบาล

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop strategic leadership indicators for municipality educational directors, Department of Local Administration; and 2) test structural validity of the indicators. The research was carried out in two phases. The first phase was development of the indicators through documental content analyses, followed by scrutiny of the developed indicators by panel of specialists. The second phase was to confirm indicators and test construct validity of Strategic Leadership Indicators for Municipality Educational Directors, Department of Local Administration with empirical data, structure validity was used to test fitness of the model by confirmatory factor analysis method. The subjects chosen by stratified random sampling were 255 municipality educational directors.

The findings indicated that the strategic leadership indicators, identified by the sample whose opinions were concordant toward each other with no less than 80 percentages, were of three core factors rankings from the highest weight as: 1) procedural wisdom consisting of three components 13 indicators, 2) contextual wisdom consisting of five components 22 indicators, and 3) people wisdom consisting of six components 32 indicators. Testing of structural validity found that the model was congruence with the empirical data.

Keywords: Development of Indicators, Strategic Leadership, Municipality Educational Directors

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ตั้งแต่มีการกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมา แม้จะมีความเพียรพยายาม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากรายงานผลการศึกษาลงจาก 9 ปี ในการปฏิรูปการศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ.2542 จนถึง พ.ศ.2551 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมผลการประเมินทางการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แม้จะมีการปฏิรูปการศึกษามาเป็นเวลาเกือบทศวรรษ การจัดการศึกษาไทยมีทั้งในส่วนที่มีความก้าวหน้า และในส่วนที่ยังเป็นปัญหา อุปสรรค ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน มีความล่าช้า ไม่เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้คนในประเทศทุกระดับ การจัดการศึกษา ตลอดชีวิตเพื่อปวงชนยังไม่ประสบผลสำเร็จ สำหรับในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเมื่อเทียบกับในระดับนานาชาติก็ยังมีผลไม่เป็นที่พอใจ

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการศึกษา ยังไม่เป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้รายงานการศึกษาผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า โดยพบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้พร้อมรับสภาพโลกาภิวัตน์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา และศิริเดช สุชีวะ (2537 อ้างถึงใน กฤษรัตน์ วิทยาเวช, 2551) ได้ศึกษาว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น คือ การบริหารจัดการศึกษาแบบผู้บริหารเข้มแข็ง ดังนั้น ในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลทางปฏิบัตินั้น สำนักงานการศึกษา หรือกองการศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักสำคัญที่จะทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาในท้องถิ่นมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานการศึกษา หรือกองการศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่เป็นโครงสร้างองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดในการเป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทยที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาชาติ ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยอาศัยหลักปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงาน จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจเอกสาร

ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีต้องสามารถใช้วิธีการบริหารจัดการ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยใช้ปัญญาสามด้าน ที่ประกอบด้วย ปัญญาบุคคล ปัญญาบริบท และปัญญากระบวนการ (Davies, 2009) ดังนี้

1. ปัญญาบุคคล (People Wisdom) หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารการศึกษาเทศบาลที่ทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยอมรับ เข้าใจ และสนใจบุคลากรทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารใช้แรงบันดาลใจร่วมกันของบุคลากรในการร่วมค้นหาปัญหา เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายองค์กร (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2543, น. 149-163)

1.2 การแบ่งปันสารสนเทศ (Shared Information) หมายถึง การสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กร (Kaplan & Norton, 2001)

1.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับทีมงานในการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร (สวิทย์ มูลคำ, 2547, น. 19-20)

1.4 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่ผู้บริหารที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กัมทิธมา นิลทองคำ, 2553)

1.5 ความสามารถ (Capability) หมายถึง ศักยภาพที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์, 2552, น. 9-11)

1.6 สมรรถนะ (Competencies) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารที่ต้องการจะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่การงาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550; คณะกรรมการครูสภา, 2556)

2. ปัญญาบริบท (Contextual Wisdom) หมายถึง ความฉลาดของผู้บริหารการศึกษาเทศบาลในการจัดการด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Developing Culture) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้มีแนวคิดต่อวัฒนธรรมใหม่ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น (Davies, 2004)

2.2 ค่านิยมร่วม (Sharing Values) หมายถึง ค่านิยมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กร รวมทั้งทัศนคติและทักษะของการอยู่ร่วมทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, น. 5-10)

2.3 ความเชื่อร่วม (Sharing Beliefs) หมายถึง หลักการพื้นฐานที่องค์กรยอมรับและผู้บริหารนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหาร การตัดสินใจ ภายใต้ความเชื่อร่วมของบุคลากร (รวีวรรณ กลิ่นหอม, 2550)

2.4 การพัฒนาเครือข่าย (Developing Networks) หมายถึง การที่ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายให้ขยายออกไปโดยช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น (Davies, 2003; Davies, 2004)

2.5 การเข้าใจสภาพแวดล้อม (Understanding Environment) หมายถึง การที่ผู้บริหารนำผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542)

3. ปัญญากระบวนการ (Procedural Wisdom) ความฉลาดของผู้บริหารการศึกษาเทศบาลในการผลักดัน กระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

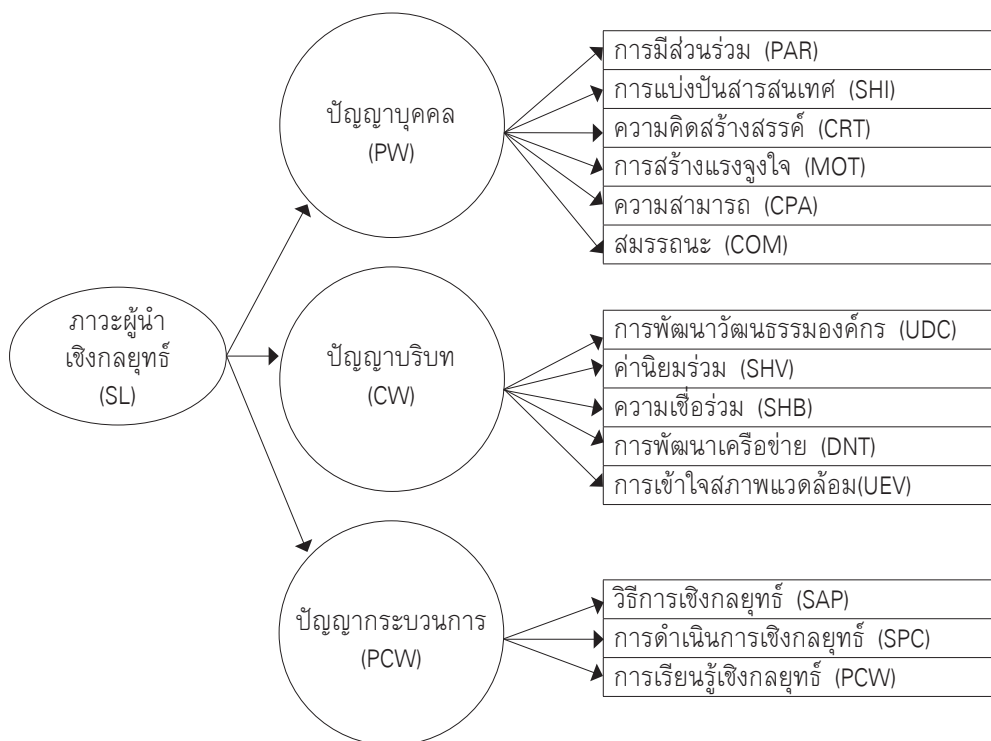
3.1 วิธีการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Approaches) เป็นการดำเนินการที่ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดทิศทางภารกิจ กลยุทธ์การดำเนินงาน และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม (ปัมรสมาลากุล ณ อยุธยา, 2548)

3.2 การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Processes) เป็นกระบวนการดำเนินงานนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้เข้าสู่การปฏิบัติ (พิบูลย์ ทีปะปาล, 2551, น. 19-20)

3.3 การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (Strategic Learning) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารรับรู้และมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (นิตย ลัมมาพันธ์, 2548; สมชาย ภาคาสวิวัฒน์, 2548; รวีวรรณ กลิ่นหอม, 2550)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากงานของ Davies (2009) และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นพื้นฐานของความคิดรวบยอดด้านปัญญาเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยปัญญาสามประการ คือ ด้านปัญญาบุคคล ด้านปัญญาริบท และด้านปัญญากระบวนการ จึงใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Davies (2009)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการยืนยันตัวปัจจัยและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเป็นผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา เทศบาล จำนวน 354 แห่ง การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สำหรับขนาดของตัวอย่างเนื่องจากข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยปฏิบัติตามข้อตกลงของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ขนาดของตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 5 เท่า ต่อ 1 ตัวแปร (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998) เนื่องจากโมเดลนี้ ตัวแปรจำนวน 17 ตัวแปร ผู้วิจัยเลือกใช้ 15 เท่าของตัวแปรจำนวน 17 ตัวแปร ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจึงมีจำนวน 255 คน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดและพัฒนาดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 3) ร้อยละและระดับความเหมาะสมของดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลด้านปัญญาบุคคล (PW) โมเดลด้านปัญญาบริบท (CW) และโมเดลด้านปัญญากระบวนการ (PCW) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 41-50 ปี วุฒิก่อนการศึกษาระดับปริญญาโท ตำแหน่งปัจจุบันคือผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับ 7) และมีประสบการณ์ในการครองตำแหน่ง 11-15 ปี

2. ข้อมูลร้อยละความเหมาะสมของดัชนีชี้การพัฒนาดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 80 ดัชนี โดยผู้วิจัยตัดดัชนีที่ไม่มีความเหมาะสมเกินกว่าร้อยละ 20 ออก จำนวน 13 ดัชนี เพื่อเป็นการยืนยันความเหมาะสมของดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งสรุปการพัฒนาดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามด้าน องค์ประกอบย่อย 14 ด้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 67 ดัชนี

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านปัญญาบุคคล (PW) ด้านปัญญาบริบท (CW) และด้านปัญญากระบวนการ (PCW) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้แยกวิเคราะห์ทั้งหมด สามด้าน ดังนี้

3.1 ด้านปัญญาบุคคล (PW) มีองค์ประกอบย่อยหกองค์ประกอบ และมีดัชนี 32 ดัชนี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาดัชนีชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านปัญญาบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	b	SE	R ²
การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา (PAR1)	0.40	-	0.16
การมีส่วนร่วมวางแผนกลยุทธ์ (PAR2)	0.61	0.08	0.37
การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PAR3)	0.72	0.07	0.52
การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (PAR4)	0.60	0.07	0.36
การมีส่วนร่วมประเมินผล (PAR5)	0.36	0.05	0.13
การใช้การสื่อสารดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (SHI1)	0.78	-	0.61
การใช้การสื่อสารหลายวิธี (SHI3)	0.44	0.05	0.19
การปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร (SHI5)	0.69	0.04	0.48
การคิดยืดหยุ่น (CRT1)	0.75	-	0.56

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	b	SE	R ²
การคิดนอกกรอบ (CRT2)	0.78	0.05	0.61
การคิดริเริ่ม (CRT4)	0.75	0.04	0.56
ผลสัมฤทธิ์ของงาน (MOT1)	0.75	-	0.57
การยอมรับ (MOT4)	0.78	0.04	0.61
ความก้าวหน้า (MOT5)	0.76	0.04	0.57
การควบคุมตนเอง (CPA1)	0.83	-	0.68
ความมั่นใจในตนเอง (CPA2)	0.76	0.04	0.57
การเป็นผู้นำกลุ่ม (CPA3)	0.54	0.05	0.29
การปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส (CPA4)	0.86	0.06	0.75
ความผูกพันองค์กร (CPA5)	0.78	0.06	0.61
การประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ปฏิบัติ (COM1)	0.62	-	0.38
การวางแผนการศึกษา (COM2)	0.71	0.06	0.50
การบริหารจัดการศึกษา (COM3)	0.62	0.07	0.38
การบริหารทรัพยากร (COM4)	0.83	0.06	0.70
การประกันคุณภาพการศึกษา (COM5)	0.54	0.06	0.29
การนิเทศการศึกษา (COM6)	0.72	0.04	0.52
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (COM8)	0.43	0.05	0.18
การวิจัยทางการศึกษา (COM9)	0.33	0.05	0.11
คุณธรรมจริยธรรม (COM10)	0.79	0.05	0.62
การทำนุบำรุงศาสนา (COM11)	0.67	0.05	0.45
การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม (COM12)	0.38	0.06	0.15
การพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน (COM13)	0.51	0.05	0.26
การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น (COM15)	0.52	0.06	0.27
Chi-Square = 182.34 df = 209 P-Value = 0.91 RMR = 0.017 RMSEA = 0.00 GFI = 0.96 AGFI = 0.89			

* p < 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (PAR) คือ การมีส่วนร่วมดำเนินการ (PAR3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (SHI) คือ การใช้การสื่อสารดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (SHI1) มีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (CRT) คือ การคิดนอกกรอบ (CRT2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (MOT) คือ การยอมรับ (MOT4) มีน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ด้านความสามารถ (CPA) คือ การปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส (CPA4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และด้านสมรรถนะ (COM) คือ การบริหารทรัพยากร (COM4) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.83 และค่า Chi-Square ไม่แตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลด้านปัญญาบุคคล (PW) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ด้านปัญหาบริบท (CW) มีองค์ประกอบย่อยห้าองค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ 22 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านปัญญา
บริบทกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์
	b	SE	R ²
การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติ (UDC1)	0.73	-	0.54
การจัดระเบียบในองค์กร (UDC2)	0.65	0.06	0.43
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน(UDC3)	0.71	0.06	0.51
การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรดั้งเดิมและใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจ (UDC5)	0.86	0.06	0.75
ความผูกพันองค์กร (SHV2)	0.49	-	0.24
การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างพฤติกรรม (SHV3)	0.80	0.09	0.65
การถ่ายทอดเอกลักษณ์องค์กร (SHV4)	0.80	0.07	0.64
การกำหนดวัฒนธรรมจากวิสัยทัศน์ (SHV5)	0.78	0.09	0.61
ความเชื่อในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ (SHB1)	0.43	-	0.18
ความเชื่อเรื่องความรับผิดชอบ (SHB2)	0.59	0.07	0.35
ความเชื่อเรื่องการเรียนรู้และพัฒนา (SHB3)	0.79	0.15	0.62
ความเชื่อในเรื่องคุณค่าของคน (SHB4)	0.79	0.09	0.62
ความเชื่อเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (SHB5)	0.64	0.06	0.41
การประสานสัมพันธ์กับสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาลอื่น (DNT1)	0.68	-	0.47
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาลอื่น (DNT2)	0.54	0.09	0.30
การขยายเครือข่ายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (DNT3)	0.47	0.08	0.22
การใช้เครือข่ายเพื่อการพัฒนาและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (DNT4)	0.87	0.10	0.76
การพัฒนาระบบเครือข่าย (DNT5)	0.48	0.10	0.23
การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (UEV1)	0.57	-	0.33
การวิเคราะห์องค์ความรู้ (UEV2)	0.62	0.05	0.38
การนำผลการวิเคราะห์มาใช้ประโยชน์ (UEV3)	0.85	0.07	0.73
การปรับแผนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (UEV4)	0.64	0.06	0.41
Chi-Square = 69.49 df = 63 P-Value = 0.17 RMR = 0.02 RMSEA = 0.02 GFI = 0.98 AGFI = 0.90			

* p < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของ องค์ประกอบด้านการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร (UDC) คือ การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรดั้งเดิมและใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจ (UDC5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ด้านค่านิยมร่วม (SHV) คือ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่าง พฤติกรรม (SHV3) และการถ่ายทอดเอกลักษณ์องค์กร (SHV4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และ 0.80 ตามลำดับ ด้านความเชื่อร่วม (SHB) คือ ความเชื่อเรื่องการเรียนรู้และพัฒนา (SHB3) และ ความเชื่อในเรื่องคุณค่าของคน (SHB4) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และ 0.79 ตามลำดับ ด้าน

การพัฒนาเครือข่าย (DNT) คือ การใช้เครือข่ายเพื่อการพัฒนาและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (DNT4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ด้านการเข้าใจสภาพแวดล้อม (UEV) คือ การนำผลการวิเคราะห์มาใช้ประโยชน์ (UEV3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ และค่า Chi-Square ไม่แตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลด้านปัญญาบริบท (CW) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ด้านปัญญากระบวนการ (PCW) มีองค์ประกอบย่อยสามองค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านปัญญากระบวนการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	b	SE	R ²
การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (SAP1)	0.50	-	0.25
การจัดทำกลยุทธ์ (SAP3)	0.58	0.03	0.33
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (SAP4)	0.73	0.05	0.69
การแก้ไขปรับปรุง (SAP5)	0.72	0.05	0.53
การสร้างความรู้เข้าใจในแผนกลยุทธ์ (SPC1)	0.67	-	0.44
การบริหารงบประมาณ (SPC3)	0.76	0.05	0.58
การประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ (SPC4)	0.65	0.04	0.43
การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (SPC5)	0.52	0.03	0.27
การเรียนรู้จากประสบการณ์ (SLN1)	0.78	-	0.60
การวิเคราะห์ SWOT (SLN2)	0.77	0.05	0.59
การวางแผนทางการปฏิบัติ (SLN3)	0.57	0.02	0.32
การเลือกเวลาที่เหมาะสม (SLN4)	0.34	0.03	0.12
การลงมือกระทำ (SLN5)	0.32	0.03	0.10
Chi-Square = 30.53 df = 26 P-Value = 0.25 RMR = 0.019 RMSEA = 0.03 GFI = 0.98 AGFI = 0.94			

* p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดขององค์ประกอบด้านวิธีการเชิงกลยุทธ์ (SAP) คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (SAP4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.73 ด้านการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ (SPC) คือ การบริหารงบประมาณ (SPC3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76 ด้านการเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (SLN) คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (SLN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และค่า Chi-Square ไม่แตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลด้านปัญญากระบวนการ (PCW) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล มีองค์ประกอบย่อย สามองค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาคำขวัญภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร
การศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์
	b	SE	R ²
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง			
ด้านปัญญาบุคคล (PW)			
การมีส่วนร่วม (PAR)	0.82	-	0.68
การแบ่งปันสารสนเทศ (SHI)	0.68	0.12	0.46
ความคิดสร้างสรรค์ (CRT)	0.72	0.26	0.52
การสร้างแรงจูงใจ (MOT)	0.75	0.13	0.57
ความสามารถ (CPA)	0.85	0.14	0.72
สมรรถนะ (COM)	0.95	0.03	0.90
ด้านปัญญาริบท (CW)			
การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (UDC)	0.79	-	0.62
ค่านิยมร่วม (SHV)	0.77	0.18	0.59
ความเชื่อร่วม (SHB)	0.72	0.26	0.52
การพัฒนาเครือข่าย (DNT)	0.64	0.09	0.41
การเข้าใจสภาพแวดล้อม (UEV)	0.76	0.23	0.58
ด้านปัญญาระบวนการ (PCW)			
วิธีการเชิงกลยุทธ์ (SAP)	0.72	-	0.52
การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ (SPC)	0.47	0.11	0.22
การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (SLN)	0.68	0.16	0.47
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง			
ด้านปัญญาบุคคล (PW)	0.78	0.07	0.61
ด้านปัญญาริบท (CW)	0.94	0.07	0.89
ด้านปัญญาระบวนการ (PCW)	0.98	0.08	0.95
Chi-Square = 39.61 df = 37 P-Value = 0.35 RMR = 0.02 RMSEA = 0.017 GFI = 0.98 AGFI = 0.94			

* p < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ด้านปัญญาบุคคล (PW) คือ สมรรถนะ (COM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 ด้านปัญญาริบท (CW) คือ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (UDC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และด้านปัญญาระบวนการ (PCW) คือ วิธีการเชิงกลยุทธ์ (SAP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ปัญญาระบวนการ (PCW) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 และค่า Chi-Square ไม่แตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลองค์ประกอบที่ผู้วิจัยนำมาพัฒนาคำขวัญภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อวิจารณ์

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สามารถวิจารณ์ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านปัญญาบุคคล (PW) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส (CPA4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ซึ่งการบริหารในภาวะวิกฤตินั้นสำหรับผู้บริหารนั้นไม่ได้เป็นสิ่งใหม่ แต่เป็นเรื่องที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ สำหรับองค์กรที่ไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมรับปัญหาอย่างจริงจัง หากเมื่อเกิดปัญหาภาวะวิกฤตขึ้น นอกจากอาจก่อให้เกิดความเสียหายด้านการเงินแล้ว ยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย (Siomkos, 1999) สิ่งสำคัญที่นักบริหารการศึกษาต้องทำ คือการเตรียมความพร้อมเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

2. ด้านปัญญาบริบท (CW) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้การใช้เครือข่ายเพื่อการพัฒนาและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ (DNT4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ซึ่งเป็นวิธีการร่วมมือระหว่างองค์กรหลายๆ แห่ง ในด้านต่างๆ ตลอดจนวิธีการสร้างความสัมพันธ์ และการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันจึงสามารถดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2550) ได้กล่าวว่าความเหมาะสมในการบริหารจัดการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการมาประยุกต์ใช้สร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายเพื่อนำมาสร้างความโดดเด่นทางวิชาการของตัวเองให้เหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อม และทรัพยากรของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ด้านปัญญากระบวนการ (PCW) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (SLN1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้บริหารการศึกษาเทศบาลสามารถทำความเข้าใจตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของเทศบาลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันกาล และเหมาะสมกับสภาพการณ์ เนื่องจากการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีต ที่สามารถสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา สำหรับเลือกมาใช้ได้ต่อไปในอนาคตได้ สอดคล้องกับ Senge (1995) กล่าวว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลวข้อสำคัญ คือ การนำความรู้เหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนกันย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจายของวิทยาการใหม่ๆ ส่วนในด้านการนำความล้มเหลวมาแลกเปลี่ยนกันนั้น ก็จะไม่ให้ต้องมีคนอื่นมาทำผิดซ้ำในเรื่องที่เคยมีคนพลาดมาแล้ว

4. ในการยืนยันความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ มีตัวบ่งชี้ที่ถูกตัดออกจากรายชื่อตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพิจารณาแล้วยืนยันว่าเป็นตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา (COM5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54 การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (COM8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 การวิจัยทางการศึกษา (COM9) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.33 และการพัฒนาระบบเครือข่าย (DNT5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 เนื่องจากตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารการศึกษาเทศบาลต้องมีความรู้ ความสามารถด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อผู้บริหารการศึกษาเทศบาลจะสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนัก/กองการศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัด ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา นั้น ผู้บริหารการศึกษาเทศบาลจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถใช้ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ ตลอดจนประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ด้านการวิจัยทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาเทศบาลต้องมีความรู้ทางด้านระเบียบวิธีวิจัย หลักการเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษาเพื่อนำกระบวนการวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้และด้านการพัฒนาระบบเครือข่ายผู้บริหารการศึกษาต้องสามารถประสานสัมพันธ์ให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่มีเป้าหมายร่วมกัน

มารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาศึกษาท้องถิ่น (คณะกรรมการครูสภา, 2556)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ข้อเสนอแนะหลักสามประการ คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ และพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 67 ตัวบ่งชี้ สะท้อนถึงมุมมองของนักบริหารการศึกษาเทศบาลโดยการให้ฉันทามติของนักบริหารการศึกษาเทศบาลและการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาลทั้ง 67 ตัวบ่งชี้ ไปกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบ

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เป็นการยืนยันว่า องค์ประกอบหลักทั้งสามด้าน 14 องค์ประกอบย่อย 67 ตัวบ่งชี้ เป็นผลการวิจัยที่สามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยองค์ประกอบหลักที่สาม ด้านปัญญากระบวนการ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงควรมุ่งเน้นกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้เป็นอันดับแรกและการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบดังกล่าวเพื่อแก้ไขสภาพปัญหาปัจจุบันของเทศบาลให้กลายเป็นสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล

3.1 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นควรบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในหลักสูตรการอบรมนักบริหารการศึกษาเทศบาลในการฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาเทศบาล

3.2 เทศบาลควรนำตัวบ่งชี้ไปสร้างเกณฑ์ประเมินหรือเป็นเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล โดยใช้โมเดลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Davies (2009) ผู้สนใจควรได้พิจารณาโมเดลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการคนอื่น ๆ หรืออาจนำทฤษฎี แนวคิดทางด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาหลอมรวมเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาเป็นโมเดลในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาลโดยเฉพาะ

4.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารการศึกษาเทศบาล ผู้สนใจควรได้พิจารณาพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาเพื่อจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ

บรรณานุกรม

- กฤษรัตน์ วิทยาเวช. (2551). *การพัฒนาแบบสอบบินิจัยทักษะการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดเมตาคognitionขึ้นด้านความรู้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3* (ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ. (2553). *การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาวิชาวชิรัฐประศาสนศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการคุรุสภา. (2556). *ราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำแห่งคุรุสภา.
- ธีระพงษ์ แก้วทวงษ์. (2543). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.
- นิตย ลัมมาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2548). *การพัฒนาระบบราชการไทย การพัฒนาองค์กรและการสร้างองค์การเพื่อเรียนรู้* สืบค้น 15 พฤษภาคม 2557, จาก www.ranong.go.th/newsimg/download/file01.doc.
- พิบูลย์ ทิปะปาล. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). *การพัฒนาแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ศิริชัย กาญจนวาลี และคณะ. (2550). *รูปแบบของระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สพฐ.* สืบค้น 5 มิถุนายน 2558, จาก www.202.143.169.120/gen/data/obce.pdf.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า*. กรุงเทพฯ: ออฟเซต เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542-2551*. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- อภิสิทธิ์ ฉัตรทนานนท์. (2552). *กลยุทธ์การบริหารภาวะวิกฤตสำหรับผู้บังคับบัญชา*. วารสารบริหารธุรกิจ, 32(122), 9-11.
- Davies, B. (2003). Rethinking strategy and strategic leadership in schools. *Educational Management and Administration* 31(3), 295-312.
- Davies, B.J. (2004). *An Investigation into the Development of a Strategically Focused Primary School* (Ed.D. thesis). Hull: University of Hull.
- Davies, B.J. (2009). *Strategic Leadership: The Essential of School Leadership* (2nd ed.). London: SAGE.

- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.), New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kaplan, S.R. & Norton, P.D. (2001). *The Strategy-Focused Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Senge, P. (1995). *The Fifth Discipline Fieldbook*. London: Nicholas.
- Siomkos, G.J. (1999). On achieving exoneration after a product safety industrial crisis. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 14(1), 17-29.