



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

Guidelines For Development Of Strategic Leadership Of School Administrators Under Roi- Et Primary Educational Service Area Office 1

พชรกร จันทรโตพฤกษ์¹ และชัยยนต์ เพาพาน²

Pacharakorn Jantopruek¹ and Chaiyon Paophan²

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2,3}

Master of Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding author, Email: mart.pacharakorn@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี จำนวน 5 คน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มี 4 แนวทาง 2) ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มี 3 แนวทาง 3) ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต มี 3 แนวทาง 4) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ มี 3 แนวทาง และ 5) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มี 4 แนวทาง และผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to investigate the existing situation and desirable situations, and the needs to Development of Strategic Leadership of School Administrators and 2) to study Guidelines for Development of Strategic Leadership of School Administrators under Roi-et Primary Educational Service Area Office 1. The mixed methods research was employed, which divided into two phases: Phase 1: investigating of the existing situation and desirable situations, and the need to Development of Strategic Leadership of School Administrators. The sample groups were 321 school administrators and teachers, Research instruments were rating scale. Phase 2: Guidelines for Development of Strategic Leadership of School Administrators. The study involved interviewing 5 best practices of school administrators, and 5 experts to evaluate the Guidelines. And Statistical used to analyze data were mean, standard deviation, and the modified priority needs index.

The research results were: 1) Existing situation and desirable situation of Strategic Leadership of school administrators in overall was at a height level and highest level. The priority need to Guidelines for Development of Strategic leadership of school administrators were ranked from high to low: vision setting, Expectations and the creation of future opportunities, Revolutionary Thinking, Higher-Order Thinking Skills and Ability to incorporate various factors into strategy development respectively. 2) Guidelines for Development of Strategic Leadership of School Administrators consisted of five components as follows: 1) Vision Setting: with 4 guidelines. 2) Ability to incorporate various factors into strategy development: with 3 guidelines. 3) Expectations and the creation of future opportunities: with 3 guidelines. 4) Revolutionary Thinking: with 3 guidelines. 5) Higher-Order Thinking Skills: with 4 guidelines. and the evaluation results of the guidelines evaluation of appropriateness and feasibility at the highest level.

Keywords: Development Guidelines, Strategic Leadership, School Administrators

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลต่อการศึกษาระดับพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไป โดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม, 2563, น. 27) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบันมุ่งไปสู่ยุคข่าวสารไร้พรมแดนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการจัดการศึกษา จึงต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนั้น ผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Gill, 2006, pp. 5-12) สามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า (Dubrin, 2004, p. 43) เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดกว้างทางความคิดและการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาต่อให้ดียิ่งขึ้น กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เน้นความยืดหยุ่นของระบบการทำงานสถานศึกษาที่เห็นผลทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากการดำเนินงาน (เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, น. 49) ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้ที่จะทำให้อาณาเขตการศึกษาไปสู่การพัฒนา เป็นผู้นำที่มีอำนาจในการกำหนดกรอบทิศทาง นโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่สถานศึกษา อาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การคาดคะเนอนาคต การคิดเชิงปฏิบัติ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dubrin, 2010, p. 401)

อย่างไรก็ตาม จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษา ทำให้การบริหารจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงวุฒิและมีภาระงานมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ขาดการวิจัยและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และนอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาหลายแห่งขาดประสิทธิภาพการนำนโยบาย จุดเน้น และกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2567, น. 4) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถนำพาสถานศึกษา ครู บุคลากร และนักเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมและพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

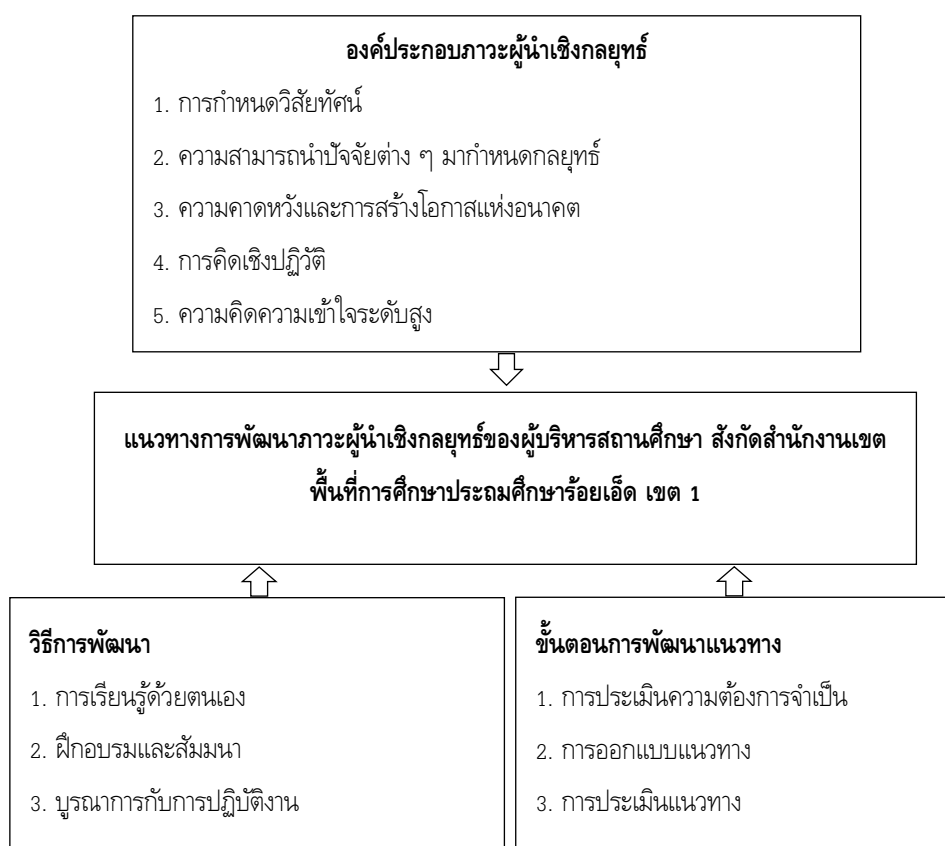
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้ จากแนวคิดของ Ireland and Hitt (1999), Schermerhorn (2005), Nahavandi (2006), Dubrin (2010), Matthew Lynch (2012), เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551), ณัฐวุฒิ ภารพบ (2554), เกศรา สิทธิแก้ว (2558) ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ศึกษาหลัก แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา



3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

5. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1,928 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 224 คน และครูผู้สอน 1,704 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 321 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 37 คน และครูผู้สอน 284 คน ได้มาโดยการเปรียบเทียบประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 139 คน

โรงเรียนขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน รวมทั้งสิ้น 173 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Type ได้แก่ ระดับมากที่สุด/มาก/ปานกลาง/น้อย/น้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.945 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.939

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครูคณาจารย์ และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนได้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google form ด้วยการแนกคิวอาร์โค้ดแนบในหนังสือขอความอนุเคราะห์

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index Modification) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่น (Outstanding) จำนวน 5 คน โดยการสัมภาษณ์

2. นำผลการศึกษการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ มาใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. ประเมินความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Fesibility) ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ต่อไปนี้



1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจากสมาคมผู้บริหารหรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากคุรุสภา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นรายการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาเป็นประเด็นรายการคำถามในแบบสัมภาษณ์

2. แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert (Likert Type Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการให้สัมภาษณ์ และตกลงนัดหมายวัน เวลา สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยไปพบและสัมภาษณ์โดยตรง
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ดำเนินการจัดระบบตามองค์ประกอบแต่ละด้าน วิเคราะห์และทำความเข้าใจประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการศึกษาและทำความเข้าใจความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง ตามด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อสรุป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลโดยเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้



ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.77	0.72	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.239	1
2. ด้านความสามารถนำ ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	3.94	0.79	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด	0.202	5
3. ด้านความคาดหวังและ การสร้างโอกาสแห่งอนาคต	3.84	0.85	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด	0.233	2
4. ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา	3.80	0.84	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด	0.232	3
5. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	3.94	0.83	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด	0.212	4
โดยรวม	3.86	0.18	มาก	4.72	0.07	มากที่สุด	0.223	

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน



2. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคตด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยการประชุมครู บุคลากร และกรรมการสถานศึกษา เพื่อรับฟังแนวคิด ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย

1.2 ผู้บริหารต้องมีการประชุม และวางแผนในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเป็นไปได้ของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

1.3 ผู้บริหารต้องวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา คาดคะเนผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถนำมากำหนดภาพรวมขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน

1.4 ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและแนวโน้มของโลกในอนาคต เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม

2. ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

2.1 ผู้บริหารจะต้องมีการจัดทำและกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับทุกคน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ผู้บริหารจะต้องมีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์บริบทของชุมชน นำความรู้และข้อมูลจากชุมชนมาใช้ในการจัดการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน

2.3 ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสาร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต

3.1 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายการทำงาน และสร้างพลังในการทำงานที่งานที่มีประสิทธิภาพและเสริมแรงทางบวก เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเห็นความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

3.2 ผู้บริหารต้องมีกระบวนการกระตุ้น สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานความเป็นครอบครัวทำงานร่วมกัน

3.3 ผู้บริหารควรบริหารงานเชิงรุกด้วยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และร่วมกันหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทันท่วงทีและมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ

4.1 ผู้บริหารควรการวิเคราะห์ข้อมูล การรวบรวมนำความรู้จากหลาย ๆ ด้านที่นำมาผสานให้เป็นแนวความคิดใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้บริหารจะต้องมีการคิดแบบองค์รวม ถ้าคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตอบโจทย์ผู้เรียนได้จริง



4.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ช่วยเหลือกัน มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

5.1 ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการบริหารงาน และสร้างบรรยากาศในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการเชื่อมโยงประสบการณ์ ความรู้ และทักษะใหม่ๆ อย่างบูรณาการ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

5.3 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนอย่างรอบคอบ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดทิศทาง สร้างโอกาสและพลังในการขับเคลื่อนที่สำคัญให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพตนเองให้ก้าวหน้าในอนาคต

5.4 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเสนอความคิดเห็น มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านกระบวนการ PLC ส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้การทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ท้าทาย และได้กำหนดกรอบเพื่อสร้างเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมองความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกวีภัทร ชื่นใจ (2564, น. 111) วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร สาโคตร (2564, น. 72) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ท้าทาย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถสร้างความเชื่อมั่น เต็มใจ และพร้อมที่จะนำครู และบุคลากรพัฒนาอุปสรรค ความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหาร

สถานศึกษาได้นำแนวคิดนอกกรอบเพื่อสร้างเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น มีทักษะการคิดเชิงมีโนทัศน์ การรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และมองความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา รัตนสุริยากร (2567, น. 265-278) วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นทวีป พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นทวีป อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร สาโคตร (2564, น. 72) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นทวีป เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งในปัจจุบันและการคาดการณ์ในอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสร้างแรงบันดาลใจให้ครู และบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารร่วมปฏิบัติไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ยิ่งดั่ง (2567, น. 222) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความสำคัญต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และความเป็นไปได้ในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การสร้างแรงบันดาลใจให้ครู บุคลากรเห็นความสำคัญ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมายความสำเร็จ และการบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์ซึ่งเหตุผลเข้าด้วยกันได้น้อย เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ อุดมชัย ชัยจุฑาวัค (2558, อ้างถึงใน อภิษฐา จะเรียมพันธ์, 2563, น. 1-16) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาส เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวต้องบริหารงานที่ทำการสอนนักเรียนในหลายระดับชั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง เพื่อให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีหลักการมีความรู้ความสามารถมีลักษณะและทักษะการทำงานที่จำเป็น เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาคณาจารย์รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ และสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้

4. แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังนี้ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการประชุม และวางแผนในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเป็นไปได้ของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เข้าใจถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและแนวโน้มของโลกในอนาคต เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม ผู้บริหารมีการจัดทำและกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับทุกคน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายการทำงาน และสร้างพลังในการทำงานที่งานที่มีประสิทธิภาพและเสริมแรงทางบวก เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเห็นความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีการคิดแบบองค์รวม ถ้ามองนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครู และ



ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตอบโจทย์ผู้เรียนได้จริง มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการบริหารงาน และสร้างบรรยากาศในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2004) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์จะสะท้อนภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นไปในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้นักวิชาการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจงให้นักวิชาการเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้นักวิชาการทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนและส่งเสริมให้นักวิชาการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม พบว่าด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา แจ้งสนาม (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสแห่งอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และการทำงานร่วมกับครูบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และความเป็นไปได้ในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ
3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่สถานศึกษาดังเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1



2. ควรมีการศึกษาลงทุนนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความสามารถและการให้คำแนะนำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน และให้ข้อเสนอแนะที่ดี ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนเป็นวิทยานิพนธ์ที่เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนากร นวลสิงห์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันทรีย์ ชมพูพาทย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งคณะกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา บุษพาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง

รายการอ้างอิง

- กนิษฐา แจ่งสนาม. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(4), 933-954. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/download/269712/179416/1072085>
- กวีภัทร ชื่นใจ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/2356/1/62010586004.pdf>
- กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม. (2563). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่ และภาพรวมปี 2563. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). การคิดเชิงวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชัคเชสมีเดีย.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2787>
- ณัฐวุฒิ การพบ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ. http://www2.edu.tsu.ac.th/edujournal/articlefiles/R_natavoot1_12.pdf
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (Leadership) (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธนัชการพิมพ์.



- สมชาย ยิ่งดั่ง (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา. *วารสารเสียงธรรมจากมหาสารคาม*, 10(1), 215-225. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/download/3512/2408>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2567*. https://www.roiet1.go.th/?page_id=3136
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. เอ็กซ์เปอร์เนท
- สุริยา รัตนสุริยากร. (2567). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์. *วารสารปัญญาภิธาน*, 9(2), 265-278. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/article/view/270693>
- สุทธิพร ลาโคตร. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาพลันธุ์เขต 2. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1469/1/62010586064.pdf>
- อภิขญา จะเรียมพันธ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 7-13. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242429>
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (4th ed.). McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Gill, R. (2006). *Theory and practice of leadership*. SAGE Publications Ltd.
- Ireland, R., & Hitt, M. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43-57. <https://www.academia.edu/30629261/>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Matthew lynch. (2012). *A Guide to Effective School Leadership Theories*. Routledge.
- Nahavandi, A. (2006). *The Art and Science of Leadership*. (5th ed). Upper Saddle's River, Prentice Hall.
- Schermerhorn, J., R. (2005). *Management*. (8th ed). John Wiley & Sons