

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Strategic Leadership of School Administrators under the Secondary Educational
Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ณิชา ทาทอง¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพวัลย์ โคตรตะ² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสน³

Nitcha Tathong¹ Asst. Prof. Dr.Paiwan Kotta² Asst. Prof. Dr.Chuankid Masena³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 431 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – Test) การทดสอบค่าเอฟ (F – Test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และถูกต้อง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

¹Master of Education in Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

^{2,3}อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{2,3}Lecturer of Master of Education in Educational Administration Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ณิชา ทาทอง, Yanisa.tg63@ubru.ac.th

รับเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2567 แก้ไข 17 มกราคม 2568 ตอบรับ 17 มกราคม 2568

มีการควบคุมเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้ประสิทธิภาพมุ่งเน้นความถนัดและความสามารถของบุคลากร และนำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการระบบต่าง ๆ

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of strategic leadership among school administrators, 2) compare the levels of strategic leadership of school administrators based on teachers' opinions, categorized by position, educational background, work experience, and school size, and 3) explore strategies for enhancing the strategic leadership of school administrators. The study employed a mixed – methods research approach. The sample consisted of 431 participants, including school administrators and teachers from the Secondary Educational Service Area Office of Ubon Ratchathani – Amnat Charoen. Additionally, key informants for the interviews included three school administrators. Data collection instruments included a questionnaire on teachers' opinions regarding the strategic leadership of school administrators, with an overall reliability coefficient of 0.99, and a structured interview form. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, and content analysis.

The research findings revealed the following:

1. The strategic leadership of school administrators was found to be at a high level overall and across all dimensions.
2. A comparison of the levels of strategic leadership among school administrators, categorized by various factors, yielded the following results: By position: Overall strategic leadership differed significantly at the 0.01 level, except for the dimension of strategy implementation, which showed no significant difference. By educational background: Overall strategic leadership did not differ significantly, except for the dimension of organizational culture, which differed significantly at the 0.05 level. By work experience: Overall strategic leadership differed significantly at the 0.01 level. However, the dimension of strategy formulation differed significantly at the 0.05 level, while the dimension of strategy implementation showed no significant difference. And By school size: Overall strategic leadership and all dimensions differed significantly at the .01 level.
3. The guidelines for developing the strategic leadership of school administrators include the following: School administrators should continuously develop themselves, address problems creatively and effectively, and conduct practical training workshops. They should analyze both internal and external organizational situations in line with the context of the school. A plan for educational management improvement should be developed, with performance monitored and compared against established standards. Administrators should promote and develop personnel efficiency, focusing on their strengths and abilities, and integrate technology to manage various systems.

Keywords: Strategic Leadership School Administrators

ภูมิหลัง

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคของความรวดเร็ว ความซับซ้อน และความหลากหลาย จากความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 รวมทั้งจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการเป็นพลเมืองของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 5) การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปฏิรูปการศึกษาจึงทำให้เกิดคุณภาพ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพมนุษย์ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2575 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2562, สื่อออนไลน์) ที่ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารว่า ต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอย่างมีธรรมมาภิบาล จัดระบบงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จนเกิดผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

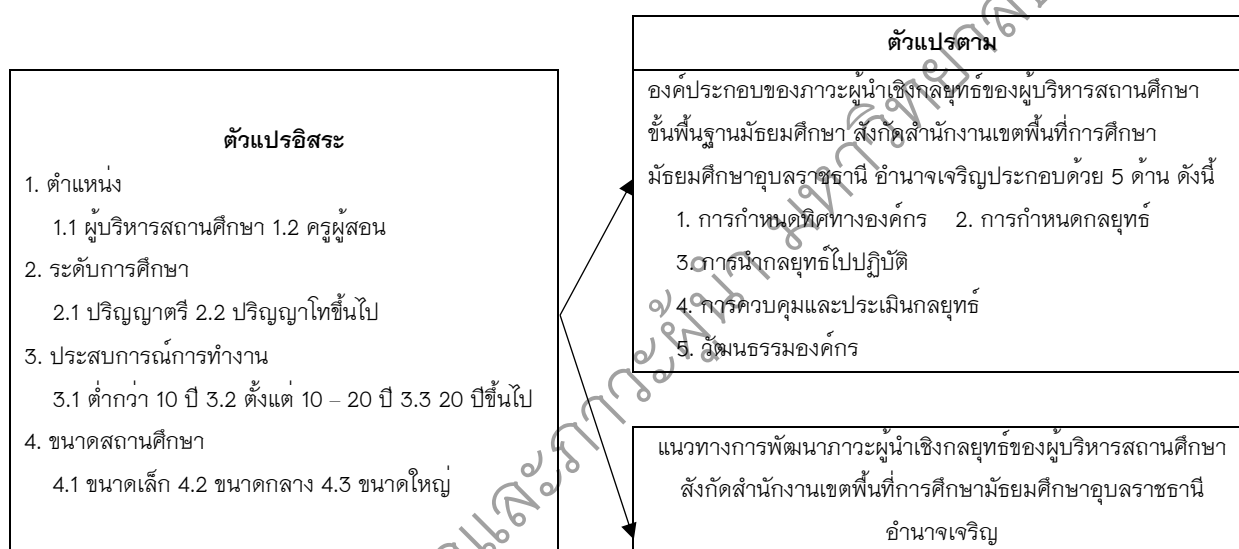
คำถามการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 2,875 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ จำนวน 2,995 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 339 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ รวม 431 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากนั้นเทียบอัตราส่วนแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีผลงานหรือรางวัลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเชิงประจักษ์ จำนวน 3 คน โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อคำถาม ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์และ 5) วัฒนธรรมองค์กร จากการสังเคราะห์งานวิจัยของณัฐ์ แสงนุสิทธิ์ และกัลยมน อินทุสุต (2565, หน้า 167) ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์, และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 172) วิทวัส เจริญรัตน์ เอกลักษณ์ เพ็ญสา และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 775) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน จากสาขาการบริหารการศึกษา และสาขาการวิจัยทางการศึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99
2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยแบบสัมภาษณ์มีข้อคำถาม ประกอบด้วย 5 ประเด็น คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 5) วัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารการศึกษา และสาขาการวิจัยทางการศึกษาในการวิพากษ์วิจารณ์ แสดงข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นและนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน และได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมเอง ด้วยการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 431 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 431 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์สถิติ
2. เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 แห่ง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้สัมภาษณ์ตามนัดหมาย โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ตามวัน เวลา และสถานที่ โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานีอำนาจเจริญ ทั้ง 5 ด้าน จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – Test) การทดสอบค่าเอฟ (F – Test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งแจ้งแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เข้าใจชัดเจนร่วมกัน มีการประชุม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนด เป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาให้ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก องค์กรแล้วนำมากำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ศึกษาบริบทของสถานศึกษาให้ชัดเจน เพื่อนำมาวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์ มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ ของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

3.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และสามารถนำไปบริหารจัดการองค์กรได้ โดยจะต้องมีการกระจายงานออกเป็นหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรมีการ ควบคุม ติดตาม เปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งรายงานให้ทราบทุกระยะ

3.4 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจาก พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่สามารถวัดผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการวัดผลปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นจริงและเป็นธรรมกับบุคลากรในองค์กร เมื่อพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนปฏิบัติการรองรับกับ สถานการณ์ที่ซับซ้อน สามารถแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน และสามารถหาทางป้องกันไม่ให้เกิด อุปสรรคข้อขัดข้องขึ้นอีก

3.5 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการทำงานร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษา นำเทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการระบบต่าง ๆ ในสถานศึกษา บริหารจัดการองค์กรที่เน้นความถนัด และความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนด ทิศทางองค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และ 5) วัฒนธรรม องค์กร ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของณัฐ์ สงนุสิทธิ์ และกัลยมน อินทุสุต. (2565, หน้า 167) ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์, และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 172) วิทวัส เจริญรัตน์ เอกลักษณ์ เพียสา และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567, หน้า 775) โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ สามารถบริหารจัดการ วางแผน และดำเนินการตรวจสอบตัวเอง มีการจัดองค์กร กระจายงานออกเป็นหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการกำหนดกลยุทธ์และนำไปปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ มีการควบคุมติดตามผลการทำงาน เปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถ

ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปได้เพื่อความสำเร็จขององค์กร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 139) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่พบว่าโรงเรียนมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีกระบวนการ ติดตามการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนและโรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นรูปแบบ รูปเล่มรายงาน มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการในรูปแบบของสถิติ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงบทบาทและความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนเชิงกลยุทธ์ และบริหารจัดการภาพรวมขององค์กร ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าในทางกลับกัน ครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเน้นการปฏิบัติงานในระดับห้องเรียนมากกว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับองค์กรจึงอาจมีข้อจำกัดในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีษฐ์พล รอบจังหวัด, (2562, หน้า 56) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาส่วนครูคือผู้ที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีวุฒิดีการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทขึ้นไป อาจสะท้อนถึงความเป็นมาตรฐานในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีและอำนาจเจริญ โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิดีการศึกษานี้ การที่ระดับการศึกษาสูงกว่าไม่ได้ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างชัดเจน อาจเป็นผลจากปัจจัยอื่น เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้บริหาร ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดภาวะผู้นำมากกว่าระดับวุฒิดีการศึกษานี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริ อินทร์นาค และรัตนากาญจนพันธ์ (2566, หน้า 87) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาอาจมีอิทธิพลต่อการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าอาจได้รับการฝึกฝนหรือมีความรู้ด้านการจัดการเชิงวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งกว่า ทำให้สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวกได้ดีกว่า

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์กรมากกว่า เนื่องด้วยประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าทำให้มุมมองวิสัยทัศน์และทัศนคติ แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด นาคขวัญ, ชูศักดิ์ เอกเพชร และชาฟีนิ๊ะ แอห์ลิ่ง (2561, หน้า 101) เรื่อง ภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเพราะสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มาก ดังนั้น ภาระงานและการบริหารจัดการองค์กร ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา และเนื่องจากความแตกต่างในหลาย ๆ ด้าน ทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในแต่ละสถานศึกษา เป็นไปตามสภาพและบริบทขององค์กร ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงษ์ สำนารมย์ (2561, หน้า 98) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารบุคลากร (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ (Materia) และการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมได้รับเพียงพอมากกว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารต้องมีการกำหนดงานอย่างชัดเจน โดยแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายให้ครอบคลุมการบริหารงานของสถานศึกษา คำนึงถึงศักยภาพของครูและจำนวนนักเรียน มีการวางแผน มีการประชุมองค์กร ทำการวิเคราะห์ SWOT และต้องศึกษาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพันธกิจหรือภารกิจหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ สำนารมย์ (2561, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการ เพื่อสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา

3.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน ปรับปรุงการกำหนดกลยุทธ์ก่อนการนำไปใช้ มีการทบทวนในการกำกับติดตาม เผยแพร่และรับฟังข้อเสนอแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ อินภู (2558, หน้า 109) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมก่อนการบริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

3.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย นำการกำหนดกลยุทธ์มากำหนดทิศทางในการพัฒนาสู่การปฏิบัติจริง อย่างมีเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีการระบุผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน และจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับ วัชรพงษ์ สำนารมย์ (2561, หน้า 93) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้เกี่ยวข้องเช่น หัวหน้างาน หัวหน้า กลุ่มสาระ คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบเวลาทำกับและติดตาม รับฟังข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขกำหนดกลยุทธ์

3.4 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ สถานศึกษาต้องดำเนินการด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ภายในสถานศึกษา จะต้องครอบคลุมงบประมาณ วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาสถานศึกษา มีการกำหนดงบประมาณให้เหมาะสมกับโครงการ ผู้บริหารต้องติดตามผลการดำเนินกลยุทธ์ทุกขั้นตอน ประสานผู้เกี่ยวข้องให้กำกับ ติดตามผู้ปฏิบัติ มีการประเมินผลการทำงานและรายงานให้ทราบทุกระยะ เพื่อให้ถึงเป้าหมายได้ถูกต้อง สอดคล้องกับกมล โสวาท (2556, หน้า 178) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มการให้ความรู้ในเรื่องกลยุทธ์แก่ผู้บริหารและครูในการปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่

3.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเรียบง่าย รวดเร็ว สมาชิกขององค์กรมีระเบียบวินัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง และการมีขวัญกำลังใจที่ดีจะทำให้มีความตั้งใจปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสร้างศรัทธาในการประพฤติปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย อินทร (2558, หน้า 103) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และผู้ตามของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่น้อยที่สุดในตัวแปร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการจัดการองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่ดีและการบริหารบุคลากร ควรตระหนักถึงความถนัดและความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการเสริมแรงเชิงบวก ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านของสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ควรมีนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่ ย่อมได้รับงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการและมีบุคลากรมากเพียงพอปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำผลการวิจัยไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นจริง

2.2 ควรศึกษาความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่มีขนาดที่แตกต่างกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาในแต่ละขนาดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล ไสวปิ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วลัยจุฬารอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรพงษ์ สราญรมย์. (2561). ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทวัส เจริญรัตน์, เอกลักษณ์ เพียสา, และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(3), 769 – 785.
- วิราพร ตีบุญมี. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรวิรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 169 – 182.
- สมคิด นาคขวัญ, ชูศักดิ์ เอกเพชร และชาผิมนะ แอหลัง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2562). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564.
<http://www.secondary29.go.th/origin1.php>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สุรีย์ อินภู. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อรวิ อินทร์นาค และรัตนา กาญจนพันธ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(3), 82 – 93.