



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี The Strategic Leadership of School Administrators Under the Office of the Private Education Pattani Province

มูฟิต วาโอะ^{1*} และ นวรัตน์ ไชยมภู²

Mufeed Wasoh^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²
Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},
Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: December 14, 2021; Revised: December 21, 2021; Accepted: December 24, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ สถิติค่าเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.96$, $S.D.=0.64$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้และเห็นคุณค่าเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการทำงานของครู ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการสนับสนุนองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ พบว่า ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองภาพแห่งอนาคต คาดการณ์อนาคตว่าโรงเรียนของตนจะต้องไปอยู่ในจุดไหน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: mufeed.mw@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-5799-7679)

Abstract

This independent study aimed: 1) to study the level of the strategic leadership of the school administrators, 2) to compare the strategic leadership of the school administrators classified by gender, working experience, and the size of school, as well as 3) to propose suggestions concerning the strategic leadership of the school administrators. Participants were 170 school administrators under the Office of Private Education of Pattani Province. Stratified random sampling was applied. The table of Krejcie and Morgan was used. Research tool was a questionnaire based on Dubrin's strategic leadership concept. It was validated by experts, obtaining IOC value between 0.67-1.00. Reliability of questionnaire was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.978. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test, as well as F-test with Scheffe's method. Results were found as follows.

1. Overall, the level of the strategic leadership among the school administrators under the Office of Private Education Pattani Province was at a high level ($M = 3.96$, $S.D. = 0.64$).

2. The school administrators who were differences in gender, and the size of the schools, had significantly different levels for strategic leadership ($p < 0.05$, and $p < 0.01$, respectively). Administrators of large-size schools had higher level of strategic leadership than those of small-size schools.

3. Suggestions about the strategic leadership of the school administrators under the Office of Private Education Pattani Province included: 1) the highly skilled school administrators should have a bird's-eye view, and be able to appreciate things done by teachers, 2) the school administrators should find supportive networks both directly and indirectly for strategic planning, 3) in terms of expectations and creating opportunities, the school administrators should be a leader who shows ethics, and inspire teachers, 4) in terms of out-of-the-box way of thinking, the school administrators should continually develop themselves and the schools, and 5) in terms of setting a vision, the school administrators should be able to foresight and forecast the school positions.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators, Office of Private Schools, Pattani Province

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงทำให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น การบริหารสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา (นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอำนาจ รู้จักใช้อำนาจอย่างเชี่ยวชาญและถูกต้อง การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยภาวะผู้นำในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่ใช้ความสามารถนี้ก็คือ



ผู้นำที่ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี ความเป็นผู้นำนี้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ (ธร สุนทรายุทธ, 2551)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะนำพาองค์กรโดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น สถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้น ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2004) อ้างถึงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

ปัจจุบันบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการทั้งจากสภาพท้องถิ่น ขนาดของโรงเรียนและที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ที่พบคือ โรงเรียนบางแห่งไม่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนอย่างจริงจัง บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจและมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติมาก โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ขาดระบบและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (ชาลีฮะ สาแล, 2559) ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการแข่งขันในยุคสมัยปัจจุบัน หากโรงเรียนใดขาดการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมแล้วโรงเรียนนั้นจะเติบโตและอาจจะประสบปัญหาขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในอนาคต ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นเชิงระบบมากกว่าโรงเรียนของรัฐและเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญสำหรับผู้ปกครองในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากที่สุดในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2563)

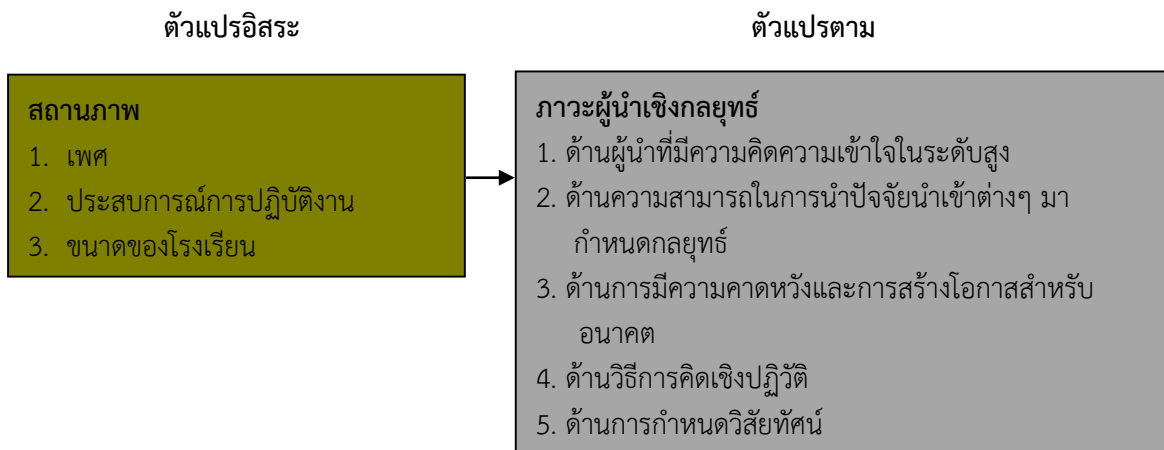
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (Dubrin, 2004 อ้างถึงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) แล้วนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 302 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเกณฑ์สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากเครื่องมือวิจัยของ (นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย จำนวน 1 ท่าน และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 (อาชีวะหะ ยีหะมะ, 2560)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (อาชีวะหะ ยีหะมะ, 2560) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .978 หลังจากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ขอนหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเพื่อนำส่งถึงบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของโรงเรียนถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 170 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามโดยครอบคลุมข้อมูลดังนี้ 1) ชื่อและข้อมูลของผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม และเป็นประโยชน์ทางการบริหารการศึกษาเท่านั้น 6) สิทธิที่จะยินยอมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย และ 7) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน (72.35%) และเพศหญิง จำนวน 47 คน (27.65%) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน (66.47%) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน (25.88%) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน (7.65%) ตามลำดับ ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 74

คน (43.53%) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 55 คน (32.35%) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 (15.88%) และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 14 คน (8.24%) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 170)			
	M	S.D.	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	อันดับที่
1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	3.94	.66	มาก	3
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.04	.64	มาก	1
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.89	.64	มาก	5
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	3.92	.63	มาก	4
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.02	.61	มาก	2
รวม	3.96	.64	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (M=3.96, S.D.=.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (M=4.04, S.D.=.64) รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ (M=4.02, S.D.=.61) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (M=3.94, S.D.=.66) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (M=3.92, S.D.=.63) และการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (M=3.89, S.D. = .64)

ตอนที่ 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2-5

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	เพศ	N	M	S.D.	t	P-value
โดยรวม	ชาย	123	3.92	0.44	2.074	.040*
	หญิง	47	4.08	0.48		

*p<.05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มิใช่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.53	.948
	ภายในกลุ่ม	35.434	167	.212		
	รวม	35.456	169			

* $p \leq .05$

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.992	3	.997	5.099	.002**
	ภายในกลุ่ม	32.465	166	.196		
	รวม	35.456	169			

** $p \leq .01$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	M	ขนาดเล็ก (n = 74)	ขนาดกลาง (n = 55)	ขนาดใหญ่ (n = 27)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 14)
ขนาดเล็ก	3.85	-			
ขนาดกลาง	4.01	.158	-		
ขนาดใหญ่	3.98	.122	-.035	-	
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35	.497**	.338	.374	-

** $p \leq .01$

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1

คู่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($M=4.35$, $S.D.=.30$) มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ($M=3.85$, $S.D.=.41$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้และเห็นคุณค่าเล็ก ๆ น้อย ๆ จากการทำงานของครู ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการสนับสนุนองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการมองภาพแห่งอนาคต คาดการณ์อนาคตว่าโรงเรียนของตนจะต้องไปอยู่ในจุดไหน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.96$, $S.D.=0.64$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิกร บุนนีก (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จุฑาทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อน การปฏิบัติงานในองค์การและสามารถทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ มั่นคง ให้กับบุคลากรในโรงเรียนและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ธร สุทธยาฤทธิ์, 2551) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ให้จงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์การ มอบหมายงานให้บุคลากร ได้เหมาะสมกับศักยภาพ ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ ๆ รับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี นิลคำอ่อน (2557) ได้ทำการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมด้านเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2560) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศที่ต่างกันมีแนวทางการคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรย์มอนด์ (Raymond, 1974 อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2563) ได้กล่าวว่าเพศ มีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น แตกต่างกันด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาหรือสมองความถนัดตามธรรมชาติและบุคลิกภาพ ความแตกต่างกันระหว่างเพศไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น นิสัยใจคอความคิดเห็นการควบคุมอารมณ์และอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวน มีราคา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง แสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น และเลื่อมใสในตัวผู้บริหารโดยบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้อง มีคุณสมบัติในการนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมาย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำสมัยใหม่ที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างไร เป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2560)

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิกร บุนกึ (2563) ได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามไปด้วยและอาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการบริหารจัดการภายในองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์กร ขนาดขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนบุคลากร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผู้บริหารก็จะมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ตามสภาพของโรงเรียนและภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารอาจจะมียุทธศาสตร์หน้าที่น้อยกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นการแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้สูงขึ้นตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับเพื่อแสดงความสามารถความเป็นผู้นำโดยการโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตามให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนขนาดเล็ก บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบก็น้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งส่งผลให้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ลดลงไปบ้างตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา วรกานต์ทิวิธ (2555) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งการมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและ กำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้

3.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการบริหาร จัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาในการทำงาน รวมทั้งการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรเป็นนักวางแผนกล ยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุก กำหนดทิศทางของโรงเรียนได้

3.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้ความรู้ความสามารถในการวิจัยและนำผลงานการวิจัย มาแก้ปัญหาและพัฒนาผลผลิตทั้งทางปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการบริหารที่ทันสมัย รู้เท่าทันนวัตกรรมและ เทคโนโลยี

3.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบและมีการทบทวนวิสัยทัศน์อยู่ ตลอดเวลา

3.6 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยเฉพาะ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อ กำหนดทิศทาง เป้าหมายความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวให้กับโรงเรียนทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด เพิ่มความ เชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรบูรณาการหลักวิชาการและสภาพจริงในองค์กร เพื่อคาดการณ์อนาคตและกำหนด ทิศทางสู่ความสำเร็จ

2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ สร้างแผนงาน เพื่อ นำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อเพิ่ม พลังในการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงความ แตกต่างของแต่ละปัจจัยว่าส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน เพื่อให้ทราบถึง มุมมองของครูผู้สอนและสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปได้

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูผู้สอนและสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปได้

References

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาลีฮะ สาแล. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการดำเนินการตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ภูมิกร บุนกึ. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีระยะยงและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปนัดดา วรกานต์ทิ้วถ. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวิณี นิลคำอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53), 151-162.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- อาชีวะหิ ยีหะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารี กังสานุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย มีราคา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์. วารสารวิชาการ มจร. บุรีรัมย์, 6(1), 134-145.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.