รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

Strategic Leadership Development Model of Small School Administrators Under the Office of Primary Educational Service Area in Nakhon Ratchasima Province

รัชวิน โปร่งสูงเนิน,[*] วินัย ทองภูบาล,[**] และสฎายุ ธีระวณิชตระกูล[***]

Ratchawin Prongsungnoen, Winai Thongpuban, and Sadayu Teeravanittrakul

Received: May 26, 2024 Revised: July 11, 2024 Accepted: July 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 67 ข้อ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ และแบบประเมิน จำนวน 37 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปค่าน้อยที่สุด ดังนี้ การบริหารทรัพยากร การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจากแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาตนเอง ผลผลิตและผลย้อนกลับ และ 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

[*] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[**] อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (อาจารย์ที่ปรึกษา)

[***] รองศาสตราจารย์ ดร., คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีความถูกต้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, รูปแบบการพัฒนา, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purpose of this study was to design and evaluate a model for the development of strategic leadership among school administrators in small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office. The research utilized a mixed-methods approach. The sample group consisted of 254 school administrators, selected through stratified random sampling, and 9 experts, selected purposively. The research instruments included a 67-item questionnaire, a 5-item semi-structured interview, and a 37-item evaluation form. Data were analyzed using mean, standard deviation, $PNI_{modified}$, and content analysis.

The study's findings were as follows: 1. The perceived necessity for strategic leadership among school administrators in small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office was high in terms of the actual situation and very high in terms of the desired situation. The order of priority, from highest to lowest, was: resource management, strategic direction setting, support for organizational culture, and ethical behavior in operations. 2. The model for developing strategic leadership for small school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office was based on the systems theory, strategic leadership theory, and the process of self-development. The components of the model include the environment, input factors, self-development process, outputs, and feedback. 3. The evaluation of the model for developing strategic leadership among school administrators in small schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office found that it was accurate, feasible, and beneficial. Overall, all aspects of the model were rated at the highest level.

Keywords: Strategic Leadership, Model Development, Small School

บทนำ

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในองค์การมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินไปควบคู่กับปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยในปัจจุบันนั้น ต้องเผชิญกับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและยังส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน เช่น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกที่มีแนวโน้มจะเกิดความรุนแรงมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 1) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีในชีวิตประจำวันมากมาย ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การเดินทาง การใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเรียนการสอนในสถานศึกษาและเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่นี้จึงควรเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี เพื่อให้รู้เท่าทันและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศ ซึ่งเป็นบทบาทของการบริหารการศึกษาที่ต้องพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะและความรู้ในเรื่องดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1 - 2)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษาและจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีศักยภาพ ทันต่อสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลานั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันที่จะสามารถช่วยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวม ทั้งสภาพภายในและสภาพภายนอกองค์การได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ในระยะยาว เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557, หน้า 201 - 211) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีความรอบรู้ มีความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะสามารถเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 238) เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ต้องการท่ามกลางวิกฤติ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัดนครราชสีมาที่เกี่ยวข้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก อาทิ เช่น ความแตกต่างของคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง สถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลมีปัญหาขาดแคลนทรัพยากร ครูที่มีอยู่มีความรู้ไม่ตรงกับวิชาที่สอนเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครู ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนในทุกช่วงชั้นค่อนข้างต่ำ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมทำให้ขาดความเสมอภาคทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยของคะแนน ONET ต่ำกว่าระดับประเทศในทุกระดับ ความหลากหลายของนักเรียนทำให้มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณรายหัวที่เท่ากัน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน การกระจุกตัวของสถานศึกษาเฉพาะทางความแตกต่างทางด้านฐานะ เศรษฐกิจ และสังคม สภาพครอบครัว ค่านิยมในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน

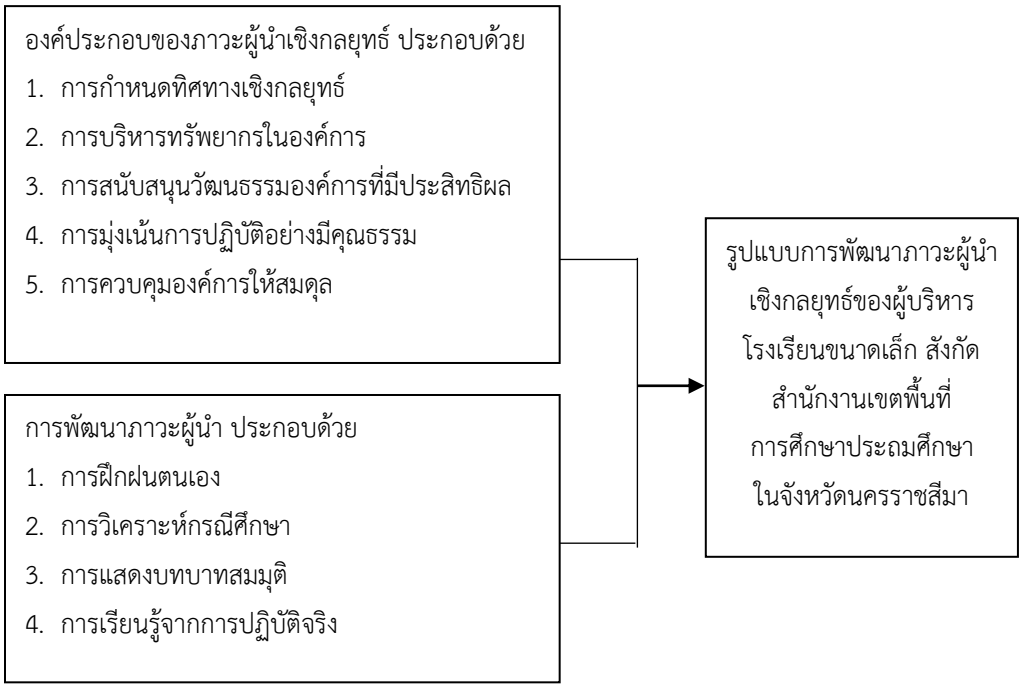
โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีอินเทอร์เน็ต หน่วยงาน/สถานศึกษาได้รับงบประมาณที่เป็นงบดำเนินงานและงบลงทุนไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูบางส่วนไม่นำเทคนิควิธีการสอนและภูมิปัญญามาบูรณาการในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะในการสื่อสารด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูมีภาระงานนอกเหนือจากหน้าที่การสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ คิดไตร่ตรอง คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ และความต้องการพิเศษยังไม่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ปัญหาที่กล่าวข้างต้น นับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีบริบทสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปปฏิบัติ รวมทั้งยังสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารทางการศึกษา โดยมีประสบการณ์ทางการบริหาร ไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารองค์กร หรือมีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 254 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษา และเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา การได้มาของผู้ตอบแบบสอบถามได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นใช้วิธีการจับสลากตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 67 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง รับและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ จำนวน 254 ฉบับ ได้กลับคืนมา 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ, สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นข้อมูลคำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลหลัก) คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะร่างรูปแบบ และปรับปรุงร่างรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 254 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษา และเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา การได้มาของผู้ตอบแบบสอบถามได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากนั้นใช้วิธีการจับสลากตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 67 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการประสานและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง รับและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ จำนวน 254 ฉบับ ได้กลับคืนมา 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และประเมินความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

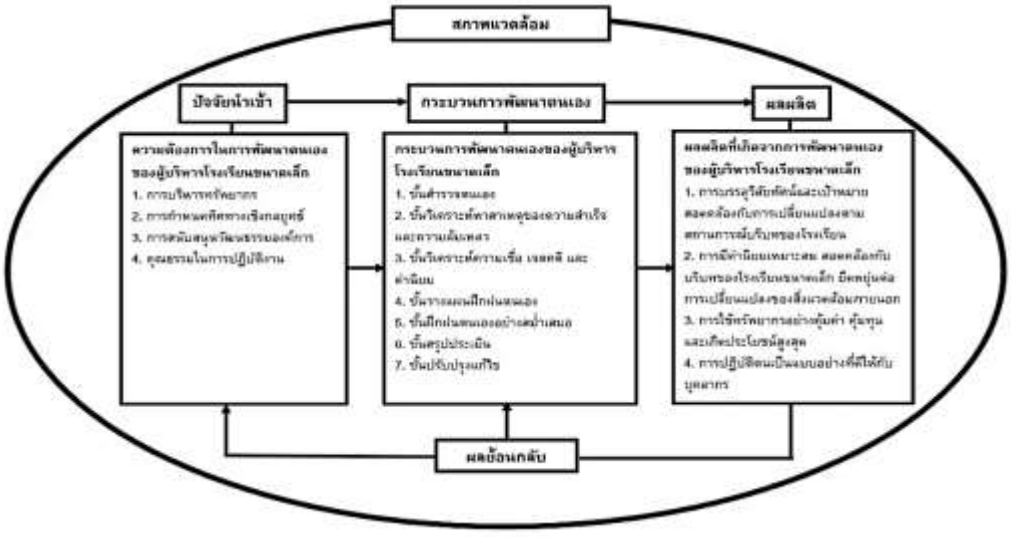
1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ รองลงมา คือ การสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณธรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

1.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับด้านจากค่ามากที่สุดไปค่าน้อยที่สุดดังนี้ 1. การบริหารทรัพยากร ($PNI_{modified}$ = 0.25) 2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{modified}$ = 0.23) 3. การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ ($PNI_{modified}$ = 0.22) 4. คุณธรรมในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.21) 5. การควบคุมองค์การ ($PNI_{modified}$ = 0.17) 6. การใช้เทคโนโลยี ($PNI_{modified}$ = 0.15) 7. การสื่อสาร และ 8. การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($PNI_{modified}$ = 0.10)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อม 2. ปัจจัยนำเข้า 3. กระบวนการพัฒนาตนเอง 4. ผลผลิต และ 5. ผลย้อนกลับ ดังภาพนี้



ภาพ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า

3.1 ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ผลผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อม ผลย้อนกลับ ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

3.2 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อม ผลย้อนกลับ และผลผลิต ตามลำดับ

3.3 ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลย้อนกลับ รองลงมา คือ ผลผลิต กระบวนการพัฒนาตนเอง ปัจจัยนำเข้า และสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า คุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้ความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามจารีตประเพณีอันดีงามให้แก่ครูและบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และสุจริต สามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่รัฐบาลกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้สอดคล้องกับ MacGilchrist et al. (2004) ที่กล่าวว่า โรงเรียนจะต้องสามารถสร้างภาพลักษณ์ของตนเองต่อสาธารณชนว่าโรงเรียนของเราคือ สถาบันแห่งคุณธรรมและจริยธรรมที่ซึ่งมีผู้บริหารและคณะครูสามารถเป็นต้นแบบของความประพฤติด้านจริยธรรมต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 จากการศึกษาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า การบริหารทรัพยากรเป็นด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการที่จะพัฒนาการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์หลักคือ การกำหนดแผนการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก และการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองต่อความ

ต้องการและเป้าหมายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการ การส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนาความรู้ความสามารถตรงกับบริบทของโรงเรียน และมีการจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีการวางแผนการดำเนินงานและการบริหารทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กแล้ว แต่ก็ยังคงต้องเน้นความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาและควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับแนวคิดของ Hitt, Ireland, & Hoskission (2005) และ Lynch (2012) ที่กล่าวถึงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล ต้องมีการสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาบุคลากร การติดตาม และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านี้เกิดประโยชน์อันสูงสุด มีความคุ้มทุน คุ้มค่า เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน และผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (ERAM Model) โดยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากร การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสู่ความเป็นโรงเรียนอัจฉริยะ ในด้านการเข้าใจและวิเคราะห์ระบบการศึกษา เพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา พิจารณาและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fombrun (1983) ที่กล่าวว่ายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ (Strategy) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบซึ่งเป็นแผนหรือชุดของการดำเนินการที่นำสู่การปฏิบัติการขององค์การในการจัดสรรทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดและเวลาในการดำเนินการดังกล่าวเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการค้นหาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางกลยุทธ์ในระยะยาว

2.2 การบริหารทรัพยากร เป็นด้านที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสำคัญเป็นอันดับแรกอาจเนื่องมาจากในการดำเนินการต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาเป็นหลัก วางแผนและจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2549) ที่ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานหรือประกอบภารกิจขององค์การนั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การ ทรัพยากร และคน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ทรัพยากรเป็นตัวกลางทำให้กิจกรรมหรือภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จได้

2.3 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เป็นด้านที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสำคัญรองลงมา อาจเนื่องมาจากการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีความจำเป็นที่จะต้องการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ โดยเน้นการเข้าถึงเป้าหมายและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการกระตุ้น จูงใจ

ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ กำหนดแผนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้อง ยืดหยุ่น เป็นไปได้กับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก การกำหนดวิสัยทัศน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับ เนตร์พัณนา ยาวิราช (2549) ที่กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จ คือ การแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การสร้างกลยุทธ์เป็นงานที่ยากที่ต้องเป็นไปตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึง การตัดสินใจที่จะปฏิบัติโดยใช้วิธีการเฉพาะที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จเหนือกว่าคู่แข่งขันโดยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

2.4 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การเป็นด้านที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากทำให้เข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความหลากหลาย หากมีความจำเป็นที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยม ต้องคำนึงถึงบริบทภายในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นหลัก ในการเลือกวัฒนธรรมองค์การต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความสามารถ ทัศนคติ และค่านิยมของครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดวัฒนธรรมองค์การโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจ สนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อนำมาสู่ความก้าวหน้าของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนาพร พันธ์เทศ (2560) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อที่ดีงามของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 คุณธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในศีลธรรมตามจารีตประเพณีอันดีงาม เป็นผู้นำในการประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร สนับสนุนสิทธิและความเท่าเทียมโดยการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ให้เกียรติ เห็นอกเห็นใจ จริงใจ และปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาค การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และสุจริตสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับแนวคิดของ MacGilchrist, Reed, & Myers (2004) ที่กล่าวว่า โรงเรียนจะต้องสามารถสร้างภาพลักษณ์ของตนเองต่อสาธารณชนว่าโรงเรียนของเรา คือ สถาบันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ที่มีผู้บริหารและคณะครูสามารถเป็นต้นแบบของความประพฤติด้านจริยธรรมต่อสังคม

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะการพัฒนารูปแบบต้องเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ มีข้อมูลที่จะแสดงให้เห็นเกี่ยวกับปัญหา สภาพที่เป็นจริง รวมถึงความต้องการจำเป็นที่ควรสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้น โดยรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น ต้องได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน อัศวภูมิ (2550) ได้กล่าวถึงวิจัยพัฒนารูปแบบ ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและแบ่งเอาไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้ คือ 1. การศึกษารูปแบบ เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบว่าในสภาพปัจจุบันนั้น

“รูปแบบ” ที่เราต้องการศึกษามีสภาพเป็นอย่างไร 2. การนำเสนอรูปแบบ เป็นการพัฒนางานต่อยอดจากการศึกษารูปแบบ โดยผู้วิจัยอาจจะใช้ข้อมูลที่บุคคลอื่นศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบนั้น ๆ ไว้แล้วมาสังเคราะห์ และออกแบบรูปแบบการดำเนินงานใหม่เสร็จแล้วนำเสนอรูปแบบนั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เสนอต่อการประชุมสัมมนา เสนอต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติในลักษณะการทำ Focus Group หรือนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความเห็นต่อรูปแบบที่นำเสนอเสร็จแล้ว ผู้วิจัยก็นำเสนอผลการออกแบบรูปแบบและผลการนำเสนอรูปแบบ และ 3. การพัฒนารูปแบบเป็นแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบที่ต้องดำเนินการทั้งสองแบบที่กล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า การบริหารทรัพยากร เป็นด้านที่มี PNI (Priority Need Index) สูงที่สุด ซึ่งหมายถึง มีความสำคัญและเร่งด่วนต่อผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ควรให้ความสำคัญในการนำด้านการบริหารทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยนำไปวางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและเป็นระยะยาว เพื่อการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นสูงที่สุด ซึ่งหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีความคาดหวังจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างความเข้าใจในคุณค่าของจริยธรรมและความซื่อสัตย์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีการดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครองชุมชนเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีการบริหารและจัดการโดยยึดหลักการที่เน้นความสำคัญตามค่านิยมทางจริยธรรมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามากขึ้น ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทุกขนาด

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กาญจนาพร พันธ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557, พฤษภาคม - สิงหาคม). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(2),** 201 - 211.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพลส.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมาน อัศวภูมิ. (2550, กรกฎาคม - ธันวาคม). การใช้วิจัยรูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2(2),** 76 - 85.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Fombrun, C. J. (1983, Spring - Summer). Corporate Culture, Environment, and Strategy. **Human Resource Management, 22(1-2),** 139 - 152.

Hitt, A. M., lreland, D. R., & Hoskisson, E. R. (2005). **Strategic Management.** Ohio: Thomson.

MacGilchrist, B., Reed, J., & Myers, K. (2004). **The Intelligent School.** London: Sage.

Lynch, M. (2012). **A Guido to Effective School Leadership Theory.** New York: Refine Catch Limited.