

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

The guidelines for developing strategic leadership of school administrators under the
office of surin primary education service area 1.

อลิษา ศรีเพชร,¹ ศุภธนภุช ยอดสละ,² ธัญเทพ ลิทธิเสื่อ³

Alisa sriphet,¹ Suphatanakris yordsala,² Thanyatep Sitthisua³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{1,2,3}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University, Thailand

*Corresponding Author E-mail : 67054010128@srru.ac.th

วันที่รับบทความ 3 เมษายน 2569

วันแก้ไขบทความ 22 เมษายน 2569

วันตอบรับบทความ 14 พฤษภาคม 2569

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพจริงที่เป็นอยู่ สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพจริงที่เป็นอยู่ สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม คุณภาพของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้เชี่ยวชาญ 7 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพจริงที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ 3) การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ และ 5) การประเมินผลและปรับกลยุทธ์ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 21 แนวทาง

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

Abstract

This study aimed to: (1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of strategic leadership among school administrators; (2) develop guidelines for enhancing strategic leadership of school administrators; and (3) evaluate the proposed development guidelines. The research was conducted in three phases. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs of strategic leadership were investigated using a questionnaire administered to a sample of 165 school administrators. The research instrument demonstrated an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). In Phase 2, guidelines for developing strategic leadership of school administrators were explored through in-depth interviews with five experts selected by purposive sampling using a structured interview form, and the interview data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the proposed guidelines were evaluated by seven experts. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that:

1. The current conditions of strategic leadership among school administrators were at a high level overall, while the desirable conditions were at the highest level across all aspects. The priority needs, ranked from highest to lowest, were strategic innovation and change; strategic resource management; vision and direction setting; strategic thinking; and evaluation and strategic adjustment.

2. The development guidelines, consisted of a total of 21 guidelines.

3. The evaluation results indicated that the proposed guidelines were at the highest level in terms of both appropriateness and feasibility

Keywords: strategic leadership, school administrators, development guidelines

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในบริบทปัจจุบัน ระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีทักษะที่สอดคล้องกับโลกอนาคต ตลอดจนวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569–2570 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ หนึ่งในประเด็นสำคัญคือการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารสถานการณ์ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ หลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของผู้อำนวยการสถานศึกษา (วปา) ยังได้กำหนดให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นับเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางทิศทางการพัฒนาองค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมนวัตกรรม และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน สมรรถนะครู และความร่วมมือกับชุมชน ทั้งนี้ (การดี อนันต์นาวิ, 2553) นอกจากนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นอย่างต่อเนื่องว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียน โดยวิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) และศุภักษร เสริมศรี (2557) ต่างสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงย่อมเอื้อต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

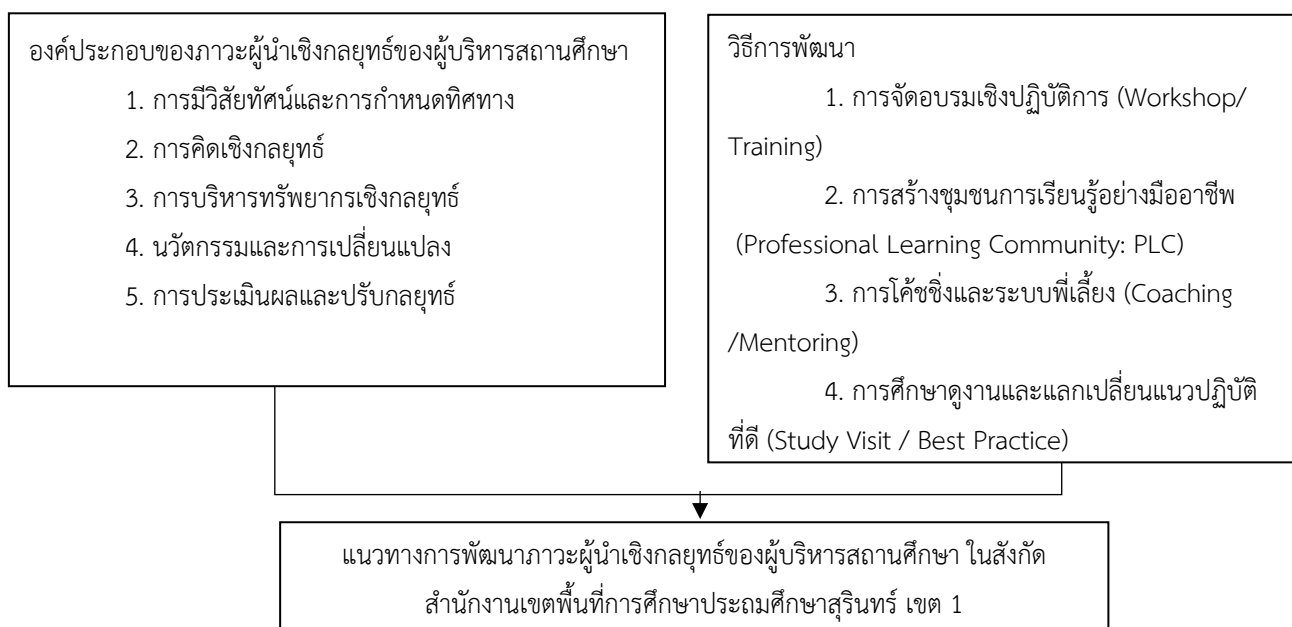
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก แต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านบริบท ขนาดสถานศึกษา และศักยภาพในการบริหารจัดการ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในการบริหารวิชาการ การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสร้างและพัฒนาเครือข่ายการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม

การเรียนรู้และพัฒนาการบริการในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและครูในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1, 2568) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย(Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพจริงที่เป็นอยู่ สภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 289 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 165 โรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 165 คน

1.3 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยมีตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง

1.4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม การใช้ภาษาและความถูกต้องในการใช้ภาษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective congruence : IOC) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารในกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นขอแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวม (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.60 ขึ้นไปใช้ และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์กำหนดคือ 0.70 ขึ้นไปได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.98 โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ฉบับ

2.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบร่างแนวทางการพัฒนา ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและปรับกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดประเด็นสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ฉบับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยเลือกประเด็นที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อยกร่างแนวทางการพัฒนา

3.3 ขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งติดต่อประสานงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) พร้อมทั้งจัดลำดับความต้องการจำเป็นในแต่ละด้าน

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและปรับกลยุทธ์

4.3 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพจริงที่เป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินผลและปรับกลยุทธ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์ และการกำหนดทิศทาง การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ สภาพที่ควรจะเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การประเมินผลและปรับกลยุทธ์ และการมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{Modified}=0.288$) รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{Modified} = 0.268$) การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง ($PNI_{Modified}=0.236$) การคิดเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{Modified}=0.233$) และการประเมินผลและปรับกลยุทธ์ ($PNI_{Modified} = 0.225$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพจริงที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	สภาพจริงที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล		
การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง	3.73	0.30	มาก	4.61	0.36	มากที่สุด	0.236	3
การคิดเชิงกลยุทธ์	3.77	0.23	มาก	4.65	0.34	มากที่สุด	0.233	4
การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์	3.69	0.30	มาก	4.68	0.30	มากที่สุด	0.268	2
นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์	3.65	0.26	มาก	4.70	0.25	มากที่สุด	0.288	1
การประเมินผลและปรับกลยุทธ์	3.78	0.39	มาก	4.63	0.32	มากที่สุด	0.225	5
โดยรวม	3.73	0.24	มาก	4.65	0.29	มากที่สุด	0.247	

2. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหาร

การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน และยกร่างโดยผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญและรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษา ผ่านการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมผ่าน PLC และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ตลอดจนจัดให้มีการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการวางแผน การจัดลำดับความสำคัญ และการจัดสรรทรัพยากรโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นฐาน ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการติดตามงาน ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี ขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ผ่านการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม โดยใช้ PLC และการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและบริบทของชุมชนเป็นฐาน ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องในการร่วมกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยใช้ PLC และการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ขับเคลื่อนการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการสร้าง PLC และพัฒนากลไกการสื่อสารทิศทางของสถานศึกษาให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน โดยใช้การโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยงควบคู่กับ PLC

2.4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ขับเคลื่อนการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการจัดลำดับความสำคัญของงานและโครงการตามเป้าหมายหลักของโรงเรียน โดยใช้ PLC และการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวิเคราะห์ข้อมูลและสะท้อนปัญหาจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ PLC และการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.5 ด้านการประเมินผลและปรับกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา ผ่านการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง พัฒนากลไกการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการอย่างต่อเนื่อง ผ่านการโค้ชหรือระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทบทวนและปรับกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยใช้ PLC และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการสะท้อนผลและวิเคราะห์การดำเนินงาน โดยใช้ PLC



ภาพที่ 1 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ในภาพรวมแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.20) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ทุกด้านมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง	4.58	0.18	มากที่สุด	4.66	0.17	มากที่สุด
2. การคิดเชิงกลยุทธ์	4.54	0.21	มากที่สุด	4.60	0.19	มากที่สุด
3. การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์	4.55	0.22	มากที่สุด	4.63	0.20	มากที่สุด
4. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์	4.62	0.19	มากที่สุด	4.71	0.18	มากที่สุด
5. การประเมินผลและปรับกลยุทธ์	4.55	0.20	มากที่สุด	4.60	0.21	มากที่สุด
รวม	4.57	0.20	มากที่สุด	4.64	0.19	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่ควรจะเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี

การปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี แต่ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี คุณภาพผู้เรียน และความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง วิเคราะห์บริบท ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ บริหารทรัพยากร และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2553) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) Johnson and Scholes (2003) และ Preedy, Glatter (2003) ที่อธิบายตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในการกำหนดทิศทางและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2568) ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิษฐา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) คชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ศุภกร สุวรรณคาม กุหลาบ ปุริสาร และวิเชียร ชีวพิมาย (2566) จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) และมัทนิตา คงช่วย (2563) ที่ต่างชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนโดยตรง และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง พบว่า ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและปรับกลยุทธ์ตามลำดับ ข้อค้นพบนี้นสะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัดในด้านการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันเผชิญความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากเทคโนโลยี นโยบาย และความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว เปิดรับแนวคิดใหม่ และนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Preedy, Glatter (2003) ที่เสนอว่า ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงและสร้างความสมดุลระหว่างนวัตกรรมจากภายนอกกับบริบทภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า แนวทางที่ได้มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำโดยตรง จึงสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ครอบคลุมทั้งเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ ข้อค้นพบนี้นสอดคล้องกับ Megginson (1972) ที่อธิบายว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถดำเนินการผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สอดคล้องกับ DuBrin (2010) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่เสนอว่า การพัฒนาผู้นำควรผสมผสานทั้งความรู้ ประสบการณ์ และกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ McCall, Lombardo, and Morrison (1988) ที่ชี้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน จากบุคคลอื่น จากความผิดพลาด และจากการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย แก้วเจริญทัศน์า แสงวงศ์ดี และสมชาย เทพแสง (2562) และรัตติยาพร ศรีบริบูรณ์ (2567) ที่ยืนยันว่าการพัฒนา

แนวทางหรือรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์จริงในบริบทการบริหารสถานศึกษา และผลการร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ได้แนวทางการพัฒนาจำนวน 5 ด้าน 21 แนวทางย่อย ครอบคลุมด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ การมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ และการประเมินผลและปรับกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งจากการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ สภาพที่ควรจะเป็น ความต้องการจำเป็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับ ศุภกร สุวรรณคาม กุหลาบ บุริสาร และวิเชียร ชิวพิมาย (2566) ที่พบว่า การพัฒนาผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่ครอบคลุมหลายองค์ประกอบ สอดคล้องกับวิยะดา เจียวรัมย์ (2566) ที่เสนอองค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ รวมทั้งสอดคล้องกับจันทร์ทิพย์ จิตอำ (2566) และประมวล อุ้นเรือน (2565) ที่สะท้อนถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า แนวทางดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางที่สร้างขึ้นผ่านกระบวนการศึกษาที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้แนวทางมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Cacioppe (1998) ที่เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรเริ่มจากการกำหนดความต้องการจำเป็น กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกวิธีการพัฒนา และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับ DuBrin (2010) ที่มองว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม กุหลาบ บุริสาร และวิเชียร ชิวพิมาย (2566) วิยะดา เจียวรัมย์ (2566) จันทร์ทิพย์ จิตอำ (2566) และประมวล อุ้นเรือน (2565) ที่ต่างยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่สามารถพัฒนาได้ อย่างเป็นระบบและนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย(Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า สภาพจริงที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถในการริเริ่มนวัตกรรม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นสำคัญ ผ่านกิจกรรม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างจากระดับประถมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่น เพื่อขยายองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์ทิพย์ จิตอำ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรัสรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ประมวณ อุ่นเรือน. (2565). บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต.
- ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(1), 87–88.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. วารสารการจัดการสมัยใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติยาพร ศรีบริบูรณ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี จันพร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิยะดา เจริญรัมย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 18(1), 109-121.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- ศุภกร สุวรรณคาม, กุหลาบ ปุริสาร, และวิเชียร ชิวพิมาย. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 10(1), 141–156.
- สมชาย แก้วเจริญ, ทัศนาศ แสงศักดิ์, และสมชาย เทพแสง. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 16(31).

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เอกสารการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิขญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2). สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2568, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242429>
- Cacioppe, R. (1998). Leadership and organizational culture. *Leadership and Organization Development Journal*, 19(1), 13–19.
- Davies, B., Davies, B. J., and Ellison, L. (2005). *Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Dess, G. G., and Miller, A. (1993). *Strategic Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Hitt, M. A., and Ireland, R. D. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (7th ed.). Mason, OH: South-Western.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases*. 5th ed. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- McCall, M. W., Lombardo, M. M., and Morrison, A. M. (1988). *Lessons of Experience: How Successful Executives Develop on the Job*. New York: Lexington Books.
- Meggison, Leon C. (1972). *Personnel: A Behavioral Approach to Administration*. Homewood, Illinois: Irwin.
- Preedy, M. and Glatter, R., (2003). *Strategic Leadership and Educational Improvement*. London: Cromwell.