



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
A Study of the School Administrators Strategic Leadership
which effected the Learning Organization of Schools
under the Kalasin Secondary Educational Service Area Office

ARTICLE INFO

Article history:

Received 14 June 2022

Revised 21 July 2022

Accepted 19 August 2022

Available Online 22 August 2022

ชัยยนต์ นนทมาตย์¹, ปาริษา มารี เคน²

และ สุพจน์ ดวงเนตร³

Chaiyon Nonthamat¹, Parisha Marie Cain²

and Supot Duangnet³

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study the school administrators' strategic leadership 2) study the learning organization of schools, 3) study The school administrators' strategic leadership which related a the school learning organization, and 4) study of the school administrators strategic leadership which affected the learning organization of schools under the Kalasin secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 7 school administrators and 331 teachers. The research instruments used a questionnaire. The research results showed as follows: 1) The overall and individual aspects for school administrators' strategic leadership were at a high level. 2)The overall and individual aspect for school learning organization was at a high level. 3) The school administrators' strategic leadership in all aspects was a positive relationship at a high level with being a learning organization of schools. The aspect with the highest correlation was corporate culture promotion (X_3). 4) The creation of the forecasting equation for being a learning organization, it was found that the predictive variables were; ability of using aspects for strategies planing (X_4), organizational directions and vision (X_1), strategies implementation (X_2), and corporate culture promotion (X_3). respectively. These predictors could mutually explain the variance of the learning organization of schools in the Secondary Educational Service Area Office Kalasin for 78.2 percent

KEYWORDS: STRATEGIC LEADERSHIP / LEARNING ORGANIZATION / SCHOOL ADMINISTRATORS

¹ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย

Master of Education (M.Ed.), Educational Administration, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand.

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย

Associate Professor, Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University, Thailand.

³ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประเทศไทย

Lecturer, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Thailand.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน 7 คน ครู 331 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4) การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้เท่ากับร้อยละ 78.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ / องค์กรแห่งการเรียนรู้ / ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และพัฒนาให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาของประเทศก็ย่อมเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรของประเทศที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ถ้าไม่มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นไปได้ว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายตั้งไว้ การบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ผู้บริหารบางคนอาจใช้พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณในการบริหารก็สามารถบริหารงานได้ดี แต่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการศึกษาอบรม พัฒนาตนเองทางด้านการบริหาร เรียนรู้การบริหารงานจากการปฏิบัติงานและนำเอาประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา มาใช้ในการบริหารงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการศึกษา ฝึกอบรม ฝึกฝนตนเอง ใช้ความรู้และประสบการณ์ จึงจะสามารถเป็นนักบริหารได้ โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบัน และเป็นองค์กรทางสังคม มีบทบาทหรือหน้าที่ที่สำคัญคือเตรียมเด็กหรือเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นความคาดหวังของสังคมและประเทศ สังคมมีความความหวังกับผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อมาพัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง แต่ถ้าหากผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความรู้ ขาดความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษา ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมได้ ดังนั้นการบริหารงานภายในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพ ส่งผลทางการศึกษาโดยง่ายและได้ผลดีมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความสามารถทักษะในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน และมีความรับผิดชอบอย่างดี เป็นผู้บริหารที่ดีและเป็นที่ยอมรับ (อนันต์ วรณภาค, 2553) การบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำสูง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเทคโนโลยี สามารถปรับตัวเข้า



กับทุกสถานการณ์ ใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์การบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะสามารถวางรูปแบบ ทิศทางขององค์กรและสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร ให้มีการคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารงานประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551) โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และหาแนวทางการดำเนินงานที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการวางยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน มุ่งเน้นให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนางานตามระบบ ขั้นตอน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานในโรงเรียน สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้สูงขึ้น (วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ ชูสอน, 2558) โดยแนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวความคิดของ Senge (1990) ก็คือ “องค์กรที่มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสำเร็จและแนวทางใหม่ ๆ ให้กับองค์กรตลอดเวลา” หรือกล่าวได้ว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ “องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกทุกระดับ ที่มีการทำงานร่วมกัน มีการร่วมมือร่วมใจกัน สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของสมาชิก รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้” (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551) สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องหาความรู้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดโครงสร้างภายในสถานศึกษา ที่ช่วยให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานในระยะยาว เป็นการวางแผนเพื่ออนาคต โดยเชื่อว่าหากสมาชิกในองค์กรมีความรู้ เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกแล้วจะสามารถทำงานเชิงรุก ที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต และสามารถสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เหนือความคาดหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการบริหารงานในรูปแบบใหม่ให้ให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และให้ครอบคลุมภารกิจรวมถึงขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เช่น โครงสร้างของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี บุคลากร รวมทั้งการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผยและต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการร่วมกันแบ่งปันความคิดเห็นในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ในสถานศึกษา (นพวรรณ บุญเจริญสุข, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นใต้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต้องคาดคะเนสร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนองค์กร ให้รองรับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิทั้งนี้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ สามารถนำข้อค้นพบไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ ให้เป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

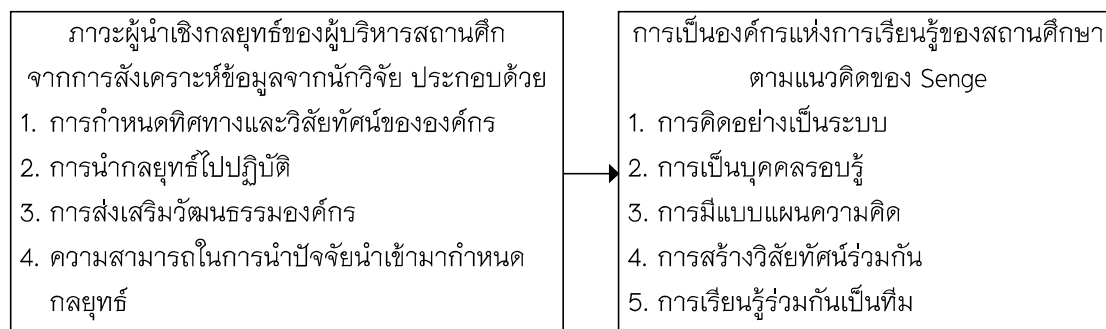
ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,602 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 51 คน และครู 2,551 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลัทธิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 7 คน ครู 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย





เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.98 และเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ จากการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูด้วยตนเองเพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 338 ชุด และสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาดำเนินการจัดทำข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีการคำนวณค่าสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.23	0.72	มาก
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.20	0.77	มาก
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.75	มาก
4. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์	4.26	0.79	มาก
รวม	4.21	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75)

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.30	0.74	มาก
2. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.30	0.70	มาก
3. การมีแบบแผนความคิด	4.29	0.70	มาก
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	0.75	มาก
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.30	0.76	มาก
รวม	4.29	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) การเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75)

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ($r_{xy} = 0.80 - 0.86$) ซึ่งด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ส่วนความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ



ผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xx} = 0.77 - 0.91$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์

โมเดล	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Enter	0.89	0.78	0.78	0.32

Predictors: (Constant), X_4 , X_1 , X_2 , X_3

ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ (X_4) การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร (X_1) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.27, 0.19, และ 0.16 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.06, 0.05, และ 0.06 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ร้อยละ 78.20 ($R^2 = 0.78$) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 0.72 + 0.27X_4 + 0.19X_1 + 0.16X_3$$

สมการพยากรณ์ทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_Y = 0.06 z_{x4} + 0.05 z_{x1} + 0.06 z_{x3}$$

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้สารสนเทศ รายงาน แผนงาน โครงการ นำมาเป็นข้อมูลพัฒนางาน มีความคิดเชิงประยุกต์ สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานการบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2004) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามาต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Input to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสามารถในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษากับบรรดาผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ หลาย ๆ ฝ่าย

ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้สถิติแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อยซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลปัจจุบันแตกต่างจากอดีตไปแล้ว รวมทั้ง นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้กล่าวถึงด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนด กลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงานและ โครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน มีการคิดเชิงประยุต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มาใช้ ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนวลจันทร์ จันทนพ (2560) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหาร จัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี จันทโร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์กรให้เหมาะสม รองลงมาด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร

2. การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สนับสนุนบุคลากรให้มีการคิดอย่างมีเหตุผล สามารถคิดเชื่อมโยง เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลของสิ่งต่าง ๆ บุคลากรสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเป็นความรู้ อยู่แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการบูรณาการความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่าย ซึ่งถูกโยมด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริงในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับลลิตี เรืองฤทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากร มีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีการคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยง งานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ดาราศรีศักดิ์ (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2.2 การเป็นบุคคลรอบรู้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การ



ศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ มีการสนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ คือ การสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร สร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการฝึกอบรมสัมมนาศึกษา ดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือวิธีอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร สอดคล้องกับอรุณี ละมั่งทอง (2562) ได้นิยาม การเป็นบุคคลรอบรู้ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็นเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจสมาชิกองค์กร ที่มีการรอบของการมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ดาราศรีศักดิ์ (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับมาก

2.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์สนับสนุนบุคลากรให้ทำการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน สร้างเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น ให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และวิธีคิดในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคี ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการจัดระบบสารสนเทศให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน และการเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของบุคลากร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน สนับสนุนการสร้างทีมงานในการพัฒนางานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย มีการเรียนรู้ครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย สร้างความตระหนักแก่บุคลากรถึงประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้และพัฒนาช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรและช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับอังศุมาลิน กุลฉะวะ (2559) ได้สรุปว่า ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการตื่นตัว เน้นการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการถ่ายทอดความรู้ ปรับแต่งความรู้สู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่เป็นกระบวนการของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผล การปฏิบัติงานที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล และสอดคล้องกับ Senge (1990) ซึ่งได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ ๆ และแตกแขนงของความคิดให้เกิดขึ้น เป็นที่ปรารถนาและแรงบันดาลใจร่วมกันของผู้คนในองค์กรและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา เฟื่องฟู (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลักษณ์ ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_9) ส่วนความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูงโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เสริมสร้างจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานที่ีระหว่าง สถานศึกษา ชุมชน และองค์การต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Ireland & Hitt (1999) ได้กล่าวเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัว พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออกโดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิธีการบูรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่าง ๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวเหมือน ๆ กันจะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและวัฒนธรรมในการแสดงความอดทน ต่อการรับฟังความคิดของผู้อื่นที่เกิดขึ้นในองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์การ และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับวรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2559) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะในการใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม รวมถึงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภณ ธรรมรักษ์ คุณวุฒิ คนฉลาด และสมศักดิ์ ลีลา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านกำม่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และอยู่ในระดับมากในการเป็นผู้นำองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ควรพัฒนาทักษะของผู้บริหาร ด้านการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ โดยการการจัดอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อผู้บริหารสามารถนำกลยุทธ์ที่ประยุกต์ใช้ดำเนินงานอย่าง เป็นรูปธรรมเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรต้องเน้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาน



ศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควร
จะนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้แบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติและ
ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา และเพื่อปรับปรุง
คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติ เรืองฤทธิ์. (2560). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี* สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนภณ ธรรมรักษ์, คุณวุฒิ คนฉลาด, และ สมศักดิ์ ลิลา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาและ
การพัฒนาสังคม*, 9(2), 58–70.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2560). *การศึกษายาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี .
- เมธี จันทโร. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วรรณา เพื่องฟู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 5(2), 55–60.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถาน
ศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ์ ชูสอน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 38(1),
107–114.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์
ครั้งที่ 2). วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุภาพร ดาราศรีศักดิ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กร แห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. פרקหวานกราฟฟิค.



- อนันต์ วรณภาค. (2553, 5 กันยายน). *ความสำคัญของผู้นำและการบริหาร*. ครุบ้านนอกดอทคอม. [http://www.krobannok.com /blog/38930](http://www.krobannok.com/blog/38930).
- อรุณี ละมั่งทอง. (2562). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปกครองปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนาบชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อังศุมาลิน กุลฉะ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* [วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Dubrin, J. (2004). *Leadership Research Finding: Practice and Skills*. Mifflin Company.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43–57.
- Senge P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.