

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2

Leadership Developing Strategies of School Administrators under Tak Primary
Educational Service Area Office 1 and 2

สกุณา อินอยู่¹, สมชัย วงษ์นายะ², เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม³

Sakuna Inyu, Somchai Wongnaya, Chareonwich Sompongtham

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

2. สภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1) การพัฒนาตนเอง พบว่ามีการดำเนินการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง หนังสือ ตำราต่างๆ มีการวิเคราะห์ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนา 2) การพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงาน ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานโดยการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา

2.2 ปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1) การพัฒนาตนเอง พบปัญหาเกี่ยวกับ ขาดการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ขอบประมาณในการพัฒนาภาวะผู้นำไม่เพียงพอ ขาดการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง 2) การพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงาน พบปัญหาเกี่ยวกับ ขาดการสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำมีความซ้ำซ้อน และขาดการนำผลพัฒนาภาวะผู้นำไปจัดทำแผนในครั้งต่อไป

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีปัจจัยภายใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านแหล่งเรียนรู้และวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านวิธีการพัฒนา ส่วนปัจจัยภายนอก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเศรษฐกิจ 2)ด้านสังคม 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านนโยบายของรัฐบาลและหน่วยเหนือ

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 2 พันธกิจ 2 เป้าประสงค์ 2 ประเด็นกลยุทธ์ 8 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด และ 47 มาตรการ

¹ นักศึกษาระดับการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2 พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : กลยุทธ์/ การพัฒนา/ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2

Abstract

This research aimed to 1) study leadership of school administrators, 2) study condition, problems, and factors related to development of leadership of school administrators, 3) develop leadership developing strategies of school administrators, and 4) evaluate leadership developing strategies of school administrators. Data were collected by using questionnaires, having focus group discussion, conducting interview, workshop, and expert-based seminar. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research results were as follows:

1. Leadership of school administrators in general was at a high level.

2. Condition, problems, and factors related to development of leadership of school administrators could be concluded as follows:

2.1 Leadership developing condition of school administrators. 1) As for self-development, the researcher found that school administrators planned self-development on leadership, shared knowledge with other people, searched knowledge from books and textbooks by themselves, and analyzed leadership developing results compared with goals and key performance indicators of development plans. 2) As for development of leadership by agencies, school administrators' leadership was developed in the training, the meeting and seminar organized by internal and external agencies.

2.2 Leadership developing problems of school administrators. 1) As for self-development, their strengths and weaknesses were not analyzed. Budget used for developing leadership was not sufficient. Progress in developing their leadership was not evaluated. 2) As for development of leadership by agencies, there was no survey of administrators' need on development of leadership. Leadership developing projects/activities were complicated. Leadership developing results were not used for future planning.

2.3 Factors related to development of leadership of school administrators under Tak Primary Educational Service Area Office 1 and 2. The researcher found that most of internal factors and external factors were at the high level. Five internal factors consisted of 1) school administrators, 2) teachers, 3) learning centers, materials, and equipment, 4) budget, 5) development method. Four external factors consisted of 1) economy, 2) society, 3) technology, 4) policy of the government and responsible agency.

3. Leadership developing strategies of school administrators consisted of a vision, two missions, two goals, two strategic issues, eight strategies, nine indicators, and 47 measures.

4. After evaluating leadership developing strategies of school administrators under Tak Primary Educational Service Area Office 1 and 2, the researcher found that vision, missions, goals, strategic issues, strategies, indicators, and measures were consistent, suitable, possible at a high level and were useful at the highest level.

Keywords : Strategies/ Developing/ Leadership of school administrators/ Tak Primary Educational Service Area Office 1 and 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา มาตรา 80 ให้รัฐต้องจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุก ระดับและทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงได้มีการตรา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องการ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระ สามารถ บริหารจัดการสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว โดย สถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ด้วยตนเอง มีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ บุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 1) และจากการรายงานผลการติดตาม ประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของสำนักเลขาธิการสภา การศึกษา เริ่มตั้งแต่ปี 2542 ถึงปี 2552 พบว่าต้องมีการต่อยอดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิรูป การศึกษาหลายประเด็นเช่น คุณภาพผู้เรียนซึ่งมี ผลสัมฤทธิ์ในสาขาวิชาหลักต่ำ คุณภาพครูซึ่งยังมีความ ขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพครูผู้สอนไม่ตรงวุฒิ เป็นต้น จึงได้มีการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่ จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษารอบสองต่อ โดยมี เป้าหมายคือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพ” การขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จ ที่เป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานได้ตระหนักเรื่องนี้ จึงมีการนำเสนอนโยบายให้

ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและเตรียมการบริหาร จัดการไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคล สำคัญที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จึงได้ มีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทั่ว ประเทศ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพให้ เป็นไปตามเป้าหมายภายใต้นโยบายการปฏิรูปการศึกษา รอบสอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 และ 2, หน้า 1)

เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาคนที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน องค์การต้องบริหารจัดการเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมควบคู่กันไปที่จะปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ หากองค์กรใดขาดการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาซึ่งการพัฒนา ที่ทำทลายคือการ พัฒนาคน เพราะคนเป็นศูนย์กลาง อย่างสมดุล การพัฒนาคนในทุกระดับทั้งระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะมี ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน ควบคู่กันไปเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการ ผลักดันแผนและนโยบายและผู้ร่วมงานเป็นผู้นำไปปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ให้บริการด้าน การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และจัดโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในการบริหาร สถานศึกษาของตน ดังนั้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัด องค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (Steer,

1977, p.46) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนถึง จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการ บริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 7)

ในสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักใช้ “ภาวะผู้นำ” ในการชี้นำและการจัดการเพื่อสร้างอิทธิพล และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำใน การปฏิบัติงานและกิจกรรม (Shaffer, 2003, p.53) ผู้นำในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการ จัด การศึกษาโดยตรงและจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีการ พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม ต่อทุกฝ่ายทั้งทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้นำ ต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้มีทักษะ ความสามารถในการทำงานให้มีความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2547, หน้า 183)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำ เชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การบริหารสถานศึกษา สร้างคนให้เป็นผู้นำตาม แบบอย่างดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวว่าสถานศึกษามีคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ จะต้องมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะเป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกยุคใหม่ที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายในการสัมฤทธิ์ผลตามผลผลิต/ ผลลัพธ์ (Output/Outcome) ที่มีประสิทธิภาพ จำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา ภาวะผู้นำ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 มีสถานศึกษา ทั้งสิ้น 235 แห่ง มีผู้บริหาร 227 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,724 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐานทุก กลุ่มสาระ คุณภาพนักเรียนในแต่ละโรงเรียน บุคลากรมี ศักยภาพความรู้ความสามารถมีความแตกต่างกัน บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะ ประสบการณ์(สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2553, หน้า 22-23) ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำที่ยังขาดการสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การประพฤติดนที่ยังขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมาย งานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล บุคลากร ในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนา ค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ระบบการบริหารการศึกษานั้นมี นัยไม่แตกต่างจากสังคมทั่วไป นั่นคือผู้บริหารมีอำนาจ เบ็ดเสร็จในการบริหารสถานศึกษา จนเกิดพฤติกรรม เบี่ยงเบนไปจากบทบาทที่สังคมคาดหวัง ตัวชี้วัดประการ หนึ่งนั่นคือ เกิดปัญหาการร้องเรียนผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากคณะครูและผู้ปกครอง (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตาก เขต 1, 2547, หน้า 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีกลยุทธ์การพัฒนา ภาวะผู้นำที่สามารถใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ให้ การดำเนินกิจกรรมสนองต่อนโยบายการพัฒนา การศึกษาที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและ นโยบายการจัดการศึกษาในระดับชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา จะได้นำผลไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2

3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2

4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 ดำเนินการเป็น 2 ตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คนและครูผู้สอน จำนวน 338 คนโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ขั้นตอนที่ 1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 7 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 ดำเนินการเป็น 3 ตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คนโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ขั้นตอนที่ 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2.3 สัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2 ดำเนินการเป็น 3 ตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 3.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จ โดยการสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกและการจัดทำร่างกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 24 คน ครั้งที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน เพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาประกอบการพิจารณาวิเคราะห์น้ำหนักคะแนน เพื่อกำหนดสถานการณ์หรือตำแหน่งกลยุทธ์ ยกร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการโดยใช้คะแนนการประเมินค่าน้ำหนักสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกมา กำหนดกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3.3 ตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยการประมวลข้อวิพากษ์ จากนั้นนำข้อแนะนำมาแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่มีความตรงด้านเนื้อหา และความสอดคล้องขององค์ประกอบในทุกกระดับ ผู้วิจัยนำ

ผลการตรวจสอบมาปรับปรุงกลยุทธ์ก่อนนำไปประเมินในขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2 ปรับปรุงหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความถูกต้องจากขั้นตอนที่ 3.3 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินด้านความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2 สรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2 โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 และ 2 จากแบบสอบถาม

2.1 สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาตนเอง 1) การพัฒนาตนเองด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง มีการดำเนินการเพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเลือกวิธีการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม การจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ดำเนินการน้อยที่สุดคือการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2) การพัฒนาตนเองด้านการนำไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ดำเนินการน้อยที่สุดคือ การทดลองหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ 3) การพัฒนาตนเองด้านการติดตามและประเมินผล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ดำเนินการประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำ มีการวิเคราะห์

ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนา ดำเนินการน้อยที่สุดคือ การนำผลไปใช้จัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำในครั้งต่อไป

การพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงาน 1) การพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงาน พบว่าหน่วยงานที่พัฒนาภาวะผู้นำมากที่สุดคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้ คือการเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา การอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต UTQ ONLINE การศึกษาดูงาน 3) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาจากการเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานตามงาน/โครงการ 4) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หน่วยงานภายนอกอื่น ๆ จัดให้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาจากการเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน 5) การพัฒนาภาวะผู้นำที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีความเหมาะสมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม ข้อที่เหมาะสมมากที่สุดคือความเหมาะสมของโครงการ/กิจกรรม ความต่อเนื่องของโครงการ/กิจกรรม และข้อที่เหมาะสมน้อยที่สุดคือ หลักสูตรฝึกอบรม 6) หน่วยงานต้นสังกัด มีการติดตามผลการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าได้มีการดำเนินการคือให้ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำตนเองเสนอผลต่อต้นสังกัด

2.2 ปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดากเขต 1 และ 2 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาตนเอง ปัญหาการวางแผน พบว่า ขาดการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ขาดการดำเนินการเพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาการนำไปปฏิบัติ พบว่า ขาดงบประมาณในการพัฒนาภาวะผู้นำไม่เพียงพอ มีข้อจำกัดในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำ ปัญหาการติดตามและประเมินผลพบว่า ขาดการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ขาดการนำผลการประเมินความก้าวหน้าไปปรับปรุงการพัฒนาผู้นำของตนเอง

การพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงาน ปัญหาการวางแผนมีปัญหา พบว่า ขาดการสำรวจความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขาดการดำเนินการเพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำไม่เป็นระบบ ปัญหาการนำแผนไปปฏิบัติ พบว่า โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีความซ้ำซ้อน รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำไม่เหมาะสม หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ปัญหาการติดตามและประเมินผลพบว่า ขาดการนำผลพัฒนาภาวะผู้นำไปใช้จัดทำแผนในครั้งต่อไป ขาดการนิเทศและติดตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขาดการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 สรุปผลได้ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2

2.3.1.1. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดแข็ง พบว่ามีภาวะผู้นำสูง เนื่องจากมีการพัฒนาตนเองและการพัฒนาจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองที่ไม่เป็นระบบ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการน้อย ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำน้อย

2.3.1.2 ด้านครูผู้สอน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดแข็ง พบว่า ครูผู้สอนยอมรับและให้

ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำอยู่เสมอและต่อเนื่อง ครูมีวุฒิการศึกษาสูง ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.1.3 ด้านแหล่งเรียนรู้และวัสดุอุปกรณ์ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดแข็ง พบว่าสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ และมีระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

2.3.1.4 ด้านงบประมาณ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดแข็ง พบว่าสถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณด้านการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดอ่อน พบว่างบประมาณของสถานศึกษาที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำยังไม่เพียงพอ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการใช้งบประมาณ การควบคุม ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เป็นระบบและไม่เป็นไปตามแผน

2.3.1.5 ด้านวิธีการพัฒนา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นจุดแข็ง พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองของผู้บริหารมีวิธีการที่หลากหลาย

2.3.2 ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 พบว่า

2.3.2.1 ด้านเศรษฐกิจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นโอกาส พบว่างบประมาณในการพัฒนาภาวะผู้นำจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความต่อเนื่อง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นภาวะคุกคาม พบว่า การจัดสรรงบประมาณพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารลงสู่สถานศึกษายังไม่เพียงพอ แหล่งงบประมาณในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่หลากหลาย

2.3.2.1 ด้านสังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นโอกาส พบว่า ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน ผู้เกี่ยวข้อง องค์กรภายนอก ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร สังคมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำอยู่เสมอ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นภาวะคุกคาม พบว่า ผู้

ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่ยังไม่มีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2.2 ด้านเทคโนโลยี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นโอกาส พบว่า เทคโนโลยีที่ทันสมัย เอื้อต่อการการทำงานทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทำได้รวดเร็วขึ้น ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสามารถเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นภาวะคุกคาม พบว่า การสนับสนุนเทคโนโลยีในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน ยังมีน้อย ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมในเขตที่ตั้งของสถานศึกษาส่วนใหญ่ ทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพน้อย

2.3.2.3 ด้านนโยบายของรัฐบาล และหน่วยเหนือ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นโอกาส พบว่า หน่วยงานต้นสังกัด มีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดมีกลุ่มงานบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเข้มแข็ง มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลจากการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาภาวะผู้นำ ความต่อเนื่องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เป็นภาวะคุกคาม พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดมีการให้การเสริมแรง/จูงใจผู้บริหารที่พัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำน้อย หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีแผนงาน/โครงการจำนวนมาก จึงทำให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารน้อย มีการนำผลการวิจัย และนวัตกรรมมาใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารน้อย มีเครือข่ายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมีจำนวนน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศักยภาพของผู้นิเทศติดตามและประเมินผล ในการพัฒนาภาวะผู้นำยังไม่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือในการนิเทศติดตามไม่ชัดเจน

3. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 ผลการพัฒนากลยุทธ์

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสามารถบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานและมีคุณภาพ

พันธกิจ

1. พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาตนเอง

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตามเป้าหมายของการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ด้วยการพัฒนาดตนเองที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบกลไกการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการพัฒนาดตนเองที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามกระบวนการพัฒนาดตนเองที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 5 ปรับปรุงการวางแผนการพัฒนาดตนเองด้านภาวะผู้นำ กลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดการนำแผนพัฒนาดตนเองด้านภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 7 แสวงหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับตนเองอย่างหลากหลาย กลยุทธ์ที่ 8 ปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาดตนเอง

3. การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของตัวชี้วัดและมาตรการ ทั้ง 9 ตัวชี้วัดและ 47 มาตรการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 มี 8 กลยุทธ์ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างการวางแผนการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และกลยุทธ์ที่ 5 ปรับปรุงการวางแผนการพัฒนาก้าวหน้าด้านภาวะผู้นำ กลยุทธ์ที่ 1 เป็นกลยุทธ์ แดกตัว ซึ่งเป็นสภาพที่องค์กรที่มีจุดแข็งและมีภาวะคุกคาม เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของแผนพัฒนาก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหาร จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหาร การจัดสรรงบประมาณพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารลงสู่สถานศึกษาที่เพียงพอ มีการสำรวจข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ และมีระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดให้มีวิธีการในการวางแผนพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประยูร อัครบวร และคณะ (2553, หน้า 64) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมระดับเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่า เงื่อนไขของความสำเร็จในการบริหารงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและพัฒนาในแต่ละพื้นที่ คุณภาพและความสามารถของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การจัดทำกลยุทธ์เขตพื้นที่การศึกษาที่สะท้อนความต้องการและนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ตลอดจนการควบคุมให้มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ 5 เป็นกลยุทธ์ ดั้งรับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามในการพัฒนาก้าวหน้าของตนเองวางแผนพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผน เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเตรียมการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นไปตามแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 157-182) ที่กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า การวางแผนจะเป็นงานบริหารประการแรกที่ต้องทำและจะครอบคลุมถึงงานต่าง ๆ ทุกอย่าง ที่จะต้องมีการนำมาพิจารณาจากพื้นฐานข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ การคาดการณ์ และประสานกับจุดประสงค์ที่ต้องการต่าง ๆ การวางแผน เป็นความพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้สูงขึ้น แผนงานที่กำหนดขึ้นทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และแผนดำเนินงาน ต่างก็เป็นการเตรียมการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และกลยุทธ์ที่ 6 เร่งรัดการนำแผนพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลยุทธ์ที่ 2 เป็นกลยุทธ์ แดกตัว ซึ่งเป็นสภาพที่องค์กรที่มีจุดแข็งและมีภาวะคุกคามเป็นกลยุทธ์เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาก้าวหน้าสู่การปฏิบัติ โดยกำหนด

ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน วิเคราะห์ภาวะผู้นำในเขตพื้นที่ การศึกษาและจัดกลุ่มผู้บริหารตามภาวะผู้นำ จัดหา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านภาวะ ผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีการจัดการขับเคลื่อนแผนพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประทีป บินชัย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะ ผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม คือ การจัดการกระบวนการฝึกอบรมตามกรอบรูปแบบเชิงระบบ ของเบอร์ทาลันฟีฟี่ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรและเสริมสร้าง ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2551, หน้า 63) ได้อธิบายว่าการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการ จัดการ โดยทั่วไปมี 4 ประการ ได้แก่ 1) คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ 2) เงิน (Money) เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 3) วัสดุ สิ่งของ (Material) เป็นอุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ด้วย 4) ความรู้ด้านการจัดการ (Management) กลยุทธ์ที่ 6 เป็นกลยุทธ์เชิงรุก ซึ่ง เกี่ยวข้องกับการสร้างความตระหนัก ความสำคัญ และ แรงบันดาลใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จัดให้มี การควบคุมแผนการพัฒนาภาวะผู้นำไปสู่การปฏิบัติให้ เป็นไปตามแผน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ และมี ระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ สมนก (2553) ที่ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วยปัจจัยด้านบรรยากาศทาง วิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและ ความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรัก สถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับ กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้านการมี ระบบประกันคุณภาพการศึกษา

1.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและกลยุทธ์ที่ 7 แสวงหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับตนเองอย่างหลากหลาย โดยกลยุทธ์ที่ 3 เป็นกล ยุทธ์เชิงแก้ไขจุดอ่อนเพื่อฉกฉวยโอกาส เกี่ยวข้องกับการ จัดอบรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์ที่ 7 เป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไขจุดอ่อนเพื่อฉกฉวยโอกาส เลือก วิธีการและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ กำหนดให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของ ตนเองจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ศึกษาหาข้อมูล เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำจากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ และนำมาประยุกต์ใช้กับตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิรัก เทพเรณู (2547, หน้า 263) ที่ได้ศึกษาการ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การใช้กระบวนการ ในวิธีการวิจัยภายในขั้นตอนและวิธีการพัฒนาฝึกอบรม ถือว่าเป็นนวัตกรรมสำคัญเนื่องจากมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเมิน ติดตามเพื่อปรับปรุงพัฒนา อย่างต่อเนื่องในทุกๆ องค์ประกอบและตรงกับแนวคิด ของ Harris (1992) ซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษาในระหว่างประจำการเป็นการเตรียมบุคคลให้ ก้าวหน้าในงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงงานหรือแปลงความ รับผิดชอบในการะงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนา บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะระดับบริหาร จึงอาจ กล่าวได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการ ทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา มุ่งเน้นการศึกษาด้วยตนเองไปพร้อมกับการปฏิบัติงานใน สถานศึกษานอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beilfuss (1986) ที่ได้ศึกษากิจกรรมและพฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมที่สัมพันธ์กับงาน โดยกิจกรรมสำคัญซึ่งทำเป็นรายบุคคล ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครู มีการตกลงที่สำคัญระหว่างความคิดของครู กับผู้บริหารและการฝึกอบรมของผู้บริหารย่อมช่วย พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Sloane (1983) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้นและไม่ผ่านการอบรม ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มผู้บริหารที่ผ่านการอบรมได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวกซึ่งส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนกลุ่มผู้บริหารที่ไม่ผ่านการอบรม มีทักษะการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มผู้บริหารที่ผ่านการอบรมโดยเฉพาะ

1.4 กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบกลไกการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นสภาพที่องค์กรที่มีจุดแข็งและมีภาวะคุกคาม และกลยุทธ์ที่ 8 ปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาตนเองเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไขจุดอ่อนเพื่อฉกฉวยโอกาส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนไม่ได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 13-14) ได้กล่าวว่า การควบคุม หรือการติดตามและประเมินการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์กร มีการติดตามการทำงานและปฏิบัติการแก้ไขหรือหมายถึง กระบวนการวัดผลการทำงานและการแก้ไข เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2. การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการประเมินพบว่ากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในขั้นตอนการวิจัยจะมีการหาข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน รวมทั้งมีการศึกษา สภาพปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นยังมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) และการร่างกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวางแผน

กลยุทธ์ รวมทั้งการตรวจสอบกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร การวิจัย และการพัฒนากลยุทธ์ ทำให้กลยุทธ์ที่ยกร่างได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น ขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2551, หน้า 42-44) กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์มีเทคนิควิธีการหลายวิธี หนึ่งในหลายวิธีนั้นคือ กระบวนการสร้างกลยุทธ์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดภารกิจ การประเมินสภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การกำหนด วัตถุประสงค์ และการสร้างกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจันทร์ หมั่นบำรุง(2556) ซึ่งทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และ 2 ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ นาคพงษ์ (2555) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตากเขต 1 โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่า มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยใช้ดังนี้

1.1.1 ควรพิจารณากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 กลยุทธ์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาข้อ 1 เสริมสร้างการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ข้อ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ข้อ 3 พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และข้อ 4 การพัฒนาระบบ

กลไกการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีผลการประเมิน ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด จึงสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 นำไปวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

1.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลือกกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.2.1 ควรพิจารณากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2 กลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อ 5 ปรับปรุงการวางแผนการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ข้อ 6 เร่งรัดการนำ

แผนพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 7 แสวงหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับตนเองอย่างหลากหลาย ข้อ 8 ปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาตนเอง

1.2.2 ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของตนเอง เลือกกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาพของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการวิจัยติดตาม ประเมินผล การนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัย รูปแบบ หลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปทดลองใช้

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1, สำนักงาน. (2547). *พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1*. รายงานการวิจัย.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, สำนักงาน. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2555-2558)*. เอกสารอัดสำเนา. ม.ป.ท.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2, สำนักงาน. (2552). *หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ*. เอกสารประกอบการอบรม.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2549). *แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- จุฬามาศ สอนก. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2551). *คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- เนาวรัตน์ นาคพงษ์. (2555). *กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกำแพงเพชรโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 14(3), 49-59.

- ประทีป บินชัย. (2546).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ประยูร อัครบวร และคณะ. (2553). การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระจันทร์ หมั่นบำรุง. (2556).กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management). กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สนธิรัก เทพเรณู. (2547).การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- Beilfuss,P.R. (1986). "The Activities of the Elementary School Principal in Effective School." Dissertation Abstracts International. 46(10) 2863-A ; April.
- Harris ,B.M. and Mank, B.J. (1992). *Personnel Administration in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Shaffer, J. (2000). *The Leadership solution*. New York: Mc Grew – Hill.
- Sloane, Etta K. (1983). "Principals and Inservice Training: Knowledge, Attitude, and Mainstreaming Practice." Dissertation Abstracts International. 44(1) : 38-A ; July.
- Steer, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.