ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

THE STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MAE SUAI DISTRICT UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATONAL SERVICE AREA OFFICE 2

[1]ศิระกาญจน์ พิมพ์ธนฟ้า, [2]สิทธิชัย มูลเขียน, [3]สุรัตน์ ศรีดาเดช และ [4]ประกอบ สาระวรรณ

[1]Sirakan Phimthanafha, [2]Sittichai Moonkein, [3]Surat Sridadet and [4]Prakob Sarawan

[1]มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

[1]North-Chiang Mai University, Thailand

[1]phimthanafha08@gmail.com, [2]sittichai@northcm.ac.th, [3]surat@northcm.ac.th, [4]prakob@northcm.ac.th

Received : January 26, 2024; **Revised** : March 21, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

---

[1] นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[2] อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[3] อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

[4] อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาและควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด ชี้แจง ควบคุม และปรับทัศนคติของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการบริหารด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ให้รางวัลและลงโทษกับบุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและควรมีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้อิสระกับบุคลากรในการเสนอแนวคิดและการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21; อำเภอแม่สรวย; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to study strategic leadership in the 21st century, and to study guidelines for development the strategic leadership in the 21st century of schools administrators in Mae Suai District under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample group included 260 school administrators and teachers, and 5 experts who provided information in interviews. The tools used to collect data were questionnaires and internes. Data were analyzed sage frequency, mean, standard deviation, and content analysis. The research found that strategic leadership in the 21st century of school administrators in Mae Suai District cinder the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, overall the average level were at a high level. When consideration each aspect, ranked in order of average from the highest to the lowest were creativity asset, morality and ethics aspect, formulation the vision aspect, resource development aspect, and organizational culture promotion aspect, respectively. The guidelines for development strategic leadership in the 21st country of

school administrators in Mae Suai District under the Chiang Rai Primary Educational Service Ana Office 2, school administrators should have a vision that is consistent with the development of the school, and should provide opportunities for relevant people to participate in formulation the vision. School administrators should define, clarify, control, and adjust the attitude of personnel to work in accordance with the good organizational culture of the schools. School administrators showed use a variety of methods to manage the budget, personnel, and resources within the schools to be efficient and develop personnel by stimulation personnel to use in their work. School administrators should set rules and agreements for administration according to the principles of good governance, to drive the work of personnel to be efficient, reward and punish personnel according to their performance, School administrators should have a flexible administration approach, and there Should be new initiatives that focuses on the success of the organization, in order to be able to solve problems effectively. Personnel should be given freedom to propose ideas and operation, for stimulation personnel to work creatively.

Keywords : The Strategic Leadership 21st Century, Mae Suai District, the Chiang Rai Primary Educatonal Service Area Office 2

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศจากสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษา มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและสังคมเป็นหลัก ผู้บริหารองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนจาก แนวคิดเดิมในอดีต ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นบทบาทเป็น “ผู้สร้างงาน” มากกว่าผู้สร้างงาน โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์การ ทุกคนมีศักยภาพหรือความเก่งอยู่ในตัวแต่ยังไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์หรือใช้ไม่เต็มตามศักยภาพ (สถาพร พฤฑฒิกุล, 2560) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีการปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม ความเชื่อ

ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สันติ บูรณะชาติ (2558)

จากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมยังขาดการให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุ ตลอดจนการดำเนินการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติที่มีความสำคัญ จำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเป็นภาวะผู้นำและพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายใน สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 50 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน ครู 748 คน รวมทั้งสิ้น 798 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในกิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, 2565) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นชั้น และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากร ในแต่ละศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้น ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เชียงราย เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการและนักการศึกษา 10 คน ได้แก่ เกศรา สิทธิแก้ว (2558) คชาภรณ์ เสริมศรี (2557) คมกฤช พรหมฉิน (2560) ไสว พลพุทธา (2557) วารุณี กังหมึง (2559) DuBrin (2007) Ireland and Hitt (1999:43) Nahavandi and Malekzadeh (1999) Adair (2002) Hitt Ireland and Hoskisson (2007) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : อ้างถึงในแพรวพรรณ เปรมลาภ , 2565)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน		ระดับปฏิบัติ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.30	0.62	มาก
2	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.25	0.59	มาก
3	การพัฒนาทรัพยากร	4.30	0.58	มาก
4	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.34	0.61	มาก
5	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.36	0.57	มาก
	โดยรวม	**4.32**	**0.55**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และการพัฒนาทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และ ปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และ ยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร และผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

ด้านการพัฒนาทรัพยากร มีการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน และ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษ และผู้บริหารยึด หลักการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือ และมีคุณธรรม และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มีการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ

2. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ผลดังนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกลสอดคล้องกับพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียนและชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียน มีการควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียน

ด้านการพัฒนาทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ ให้รางวัลกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และลงโทษแก่คนที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงได้

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและควรมีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรและควรมีการขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้อิสระกับบุคลากรในการเสนอแนวคิดและการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกลสอดคล้องกับพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อเปิดโอกาสให้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเพื่อเป็นการชี้แจงนโยบายตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียนและชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียน มีการควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและยกย่องครูที่ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ด้านการพัฒนาทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและควรมีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรและควรมีการขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้อิสระกับบุคลากรในการเสนอแนวคิดและการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของศุภกร สุวรรณคาม และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า แนวทางด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดรูปแบบในการปฏิบัติงาน แต่เน้นที่

ประสิทธิผลของงาน และควรแสวงหาแนวทางใหม่ๆเสมอ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กร รวมทั้งผู้บริหารควรบริหารงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์กำหนดเป็น ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหาร ควรมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565*). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). *ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

วารุณี ก๋งหมึง. (2559). *สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

สันติ บูรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. *วารสารศึกษาศาสตร์,* 26(3) : 1-13.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2565). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566* (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.

ไสว พลพุทธา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

Adair, J. (2002). *Effective Strategic Leadership.* London : Pan Macmillan.

DuBrin. (2007). *Leadership : Research findings, practice, and skills* (5 th ed.). Boston : Houghton Mifflin Company.

Hitt Ireland and Hoskisson. (2007)**.** *Management of strategy : Concepts and Cases.* China : Thomson South-Wettern.

Ireland and Hitt. (1999). “Achieving and Manintaining Strategic Compettiveness in the 21st Century : the Role of Strategic Leadership”. *Academy of Management Excutive,* 13(1): 43-57.

Krejcie R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30 : 607-610.

Nahavandi and Malekzadeh. (1999). *Organizational Behavior: The Person Organization Fit.* Indiana, U.S.A: Prentice-Hall. Boston: Houghton Mitchell.

