

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้

Development of A Strategic Leadership For Private School Administrators In Southern Provinces

ณัฐวุฒิ ภารพบ (Nattavut Parapob)¹
จรัส อติวิทยากรณ์ (Jaras Atiwitthayaporn)²
อิสริฎฐ์ รินไธสง (Idsarat Rinthaisong)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ และเพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ กระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ศึกษาข้อมูล จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของนักวิชาการเพื่อนำมาสังเคราะห์ให้เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเครื่องมือเพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว มานำเสนอในประเด็นต่าง ๆ โดยพิจารณาจากการคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสัมบูรณ์ของผลระหว่างฐานนิยม กับค่านิยม (Mo - Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 2 เป็นการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และนำหลักสูตรชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 จำนวน 5 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 10 คน และครั้งที่ 3 จำนวน 20 คน พร้อมกันนี้ได้ มีการปรับปรุงหลักสูตรชุดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทุกครั้งหลังการอบรม

ผลวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ จากประเด็นความคิดเห็น 64 ประเด็น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องต้องกัน 62 ประเด็น และมีความเห็นไม่สอดคล้องต้องกัน 2 ประเด็น การพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก

2. การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ภาพรวมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้นทุกครั้งที่มีการอบรม และภาย

¹ คุษภูบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาคุษภูบัณฑิตสาขาวิชาการภาวะผู้นำทางการบริหาร มหาวิทยาลัยทักษิณ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

หลังการอบรมครั้งที่ 3 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้มีความเข้าใจ ไปใช้ปฏิบัติงานที่โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายการที่ปฏิบัติมากที่สุด ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความรู้ วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.80$) รายการที่ปฏิบัติต่ำสุด คือ องค์กรมีวัฒนธรรมเด่น ($\bar{x} = 3.45$) นอกจากนั้นแล้ว ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรมกับการปฏิบัติงานที่โรงเรียน หลังการอบรมเสร็จแล้ว 60 วัน ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .849*** ค่า r เท่ากับ .8 และ r^2 เท่ากับ .64 ซึ่งหมายความว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติที่สถานศึกษาได้สอดคล้องกัน

Abstract

The objectives of the research were to study strategic leadership traits of private school administrators in Southern provinces and to develop a strategic leadership training curriculum for the administrators. The research was carried out in two stages. The first stage dealt with documentary search related to strategic leadership based on theories proposed by various academics for formulating into the concept of leadership suitable with modern day setting. With the use of the Delphi technique, information acquired from the search was utilized for constructing an instrument based on the reviews given by 17 experts on the field. The outcomes of the reviews were categorized into issues by calculating from median, absolute values of mode and median and inter-quartile range. The process was meant to make certain that the outcomes of the reviews were interpreted in the same direction. The second stage involved drafting of training curriculum and the tryouts of the curriculum with administrators of private schools for three occasions. The first training tryout was performed with 5 respondents, the second with 10 respondents and the third with 20 respondents. After each training session, improvement was made on the training curriculum. The findings of the study reveal the following.

1. Of all 64 issues of development of strategic leadership for private school administrators in Southern provinces, experts agree on 62 issues and disagree on two issues. As for the development of the training curriculum, experts agree that the curriculum is highly appropriate with the school administrators.

2. Overall, an increment level of understanding is found among participants after each training session for the development of strategic leadership. After the third training session, participants gain overall knowledge and understanding of strategic leadership and they put the essence from the training into practices at their schools at a high level. The most frequently practiced by participants is the fact that the administrators systematically

gain knowledge and understanding of organizational culture (4.80), whereas the least practiced by participants is the significant culture of organization (3.45). In addition, the coefficient correlations between knowledge and understanding after the training and the practices after training of 60 days have been identified by the researcher. The coefficient correlation is .849***, $r = .8$ and $r^2 = .64$, indicating that participants in the training gain knowledge and understanding of the concept of strategic leadership and they are able to put it into practice in their schools accordingly.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์,

คำนำ

ในยุคที่โลกไร้พรมแดน (Borderless World) หรือที่เรียกว่า “สังคมโลกาภิวัตน์” (Globalization) สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งการศึกษา จำเป็นจะต้อง ปรับซบซันตัวอย่างมากจึงจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การจัดการและการบริหารการศึกษาที่เช่นเดียวกัน จำเป็นจะต้อง ปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ จึงจะทำให้การศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7)

ในส่วนของประเทศไทยเรานั้น รัฐบาลได้ปรับกลไกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการศึกษา ดังจะเห็นได้จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2540 มาตรา 8 ได้กำหนดให้มีการออกกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในส่วนการศึกษาเอกชนก็มีพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ขึ้นมาใช้บังคับ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของงานด้านการศึกษา เอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน มีปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนโดยสำนักบริหารงาน และ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 1) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า โรงเรียนเอกชนนั้น อำนาจในการสั่งการหรือการตัดสินใจ อยู่ที่ทีมบริหารคือครูใหญ่ ผู้จัดการ และผู้รับอนุญาต

ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ในการใช้ภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา (สมพร เมืองแป้น, 2548 : 134-135)

อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึก และใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหาร การศึกษามีอาชีพ (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : 278) ซึ่งกิตติมา ปรีดีดิลล (2532 :117) ระบุว่า

พัฒนาผู้บริหารถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดความคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 172) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2550 : 44)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ พัฒนาตนเองให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกยุคปัจจุบัน (พรณี บุญประกอบ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2547:89)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ในปัจจุบัน เพราะผู้นำสามารถนำเทคนิควิธีการนี้มาปรับประยุกต์ใช้กับธุรกิจหรือ กับการบริหารองค์กรได้ดี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อสรุปสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วิธีการ/ ขั้นตอน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้

1.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้โดยคัดเลือกจากโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน โรงเรียนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จำนวน 703 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน จำนวน 5 คน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นโรงเรียนที่ได้รับรองมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช้กลุ่มเดียวกับกลุ่มข้างต้น จำนวน 20 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรชุดฝึกอบรม โดยแบ่งเวลาเป็น 3 ช่วงในการฝึกอบรมแต่ละกลุ่ม

3. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

3.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วิธีการ/ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

3.2 การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม 7 โมดูล

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ วิธีการ / ขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techique)

2. แบบสอบถาม เพื่อพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม 7 โมดูล เป็นแบบสอบถามเพื่อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

3. เครื่องมือประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น แบบทดสอบก่อน-หลังฝึกอบรม และแบบตรวจสอบรายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 และรอบที่ 2 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยควอไทล์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรมใช้ดัชนีความสอดคล้องเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (ค่า IOC)

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบก่อน และหลังฝึกอบรม โดย

ใช้สถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่า t-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

สรุปผลและอภิปรายผลในการวิจัย

สรุปผล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ซึ่งเป็นการคิดในเชิงระบบ 2) ผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดปัจจัยนำเข้ากำหนดกลยุทธ์ 3) ผู้นำที่มีความคาดหวัง และคาดหวังอนาคตหรือมองภาพอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้นำที่มีความคิดเชิงปฏิวัติ เป็นการคิดในทางก้าวหน้า สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงระบบไปสู่สิ่งที่ดีกว่า 5) ผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือสภาพขององค์การในอนาคตได้ 6) ผู้นำที่ให้น้ำหนักกับงานด้านวัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม-จริยธรรม และพฤติกรรมองค์การ 7) ผู้นำที่สามารถในการสร้างความมีประสิทธิภาพและความมีคุณภาพขององค์การ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เดลฟายเทคนิค ซึ่งได้ศึกษาประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 64 ประเด็น แล้นำความคิดเห็นที่สรุปมาวิเคราะห์และนำมาสร้างโครงสร้างหลักสูตร

ประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันคือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและทิศทางการศึกษา ทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีความกล้า ในการเทียบเคียงประสิทธิภาพการบริหาร กับสถานศึกษาที่มีความ

เป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา ให้มีคุณภาพ (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2)

3. การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม การสร้างโครงร่างหลักสูตร เป็นการสร้างโครงร่างหลักสูตรให้สอดคล้องกับการศึกษา ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ได้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ 7 โมดูล ซึ่งองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ เป้าหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

จากการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมากที่สุดผู้วิจัยได้ปรับปรุงหลักสูตรตามที่คุณเชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4.1 ผลการทดลองใช้หลักสูตรครั้งที่ 1 โดยทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 5 คน ผลปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หลังฝึกอบรม ($\bar{x}=32.4$) มากกว่าก่อนฝึกอบรม ($\bar{x}=28.2$) และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรพบว่า ได้ $E_1 / E_2 = 78 / 80$ แสดงว่าชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $E_1 / E_2 = 80 / 80$

4.2 การทดลองใช้หลักสูตรครั้งที่ 2 โดยทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน จากสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มเดิมจำนวน 10 คน ผลปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หลังการฝึกอบรม ($\bar{x}=30.90$) มากกว่า ก่อนการฝึกอบรม ($\bar{x}=28.00$) โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ส่วนผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า ได้ $E_1 / E_2 = 78 / 82$ แสดงว่าชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $E_1 / E_2 = 80 / 80$

4.3 การนำหลักสูตรไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับสองกลุ่มแรก ผลปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หลังการฝึกอบรม ($\bar{x}=31.70$) มากกว่าก่อนการฝึกอบรม ($\bar{x}= 28.35$) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผลการหาประสิทธิภาพหลักสูตรพบว่า ได้ $E_1 / E_2 = 80 / 82$ แสดงว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $E_1 / E_2 = 80 / 80$

อภิปรายผล

จากการวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ มีผลการศึกษาน่าสนใจควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน 62 รายการ จากทั้งหมด 64 รายการ สอดคล้องกับล็อกกีซอร์ ซารี และแลทแฮม (Lockee, Shaw, Saaari & Latham, 1981) ได้ศึกษาถึงผลของความสามารถในตนเอง การตั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ในการทำงานต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้และการปฏิบัติ ซึ่งพบว่า ความสามารถของบุคคล ประสบการณ์หรือกระทำในอดีต และความเชื่อความสามารถในตนเองเป็นตัวทำนายต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพบว่าความสามารถของบุคคล เป้าหมายและกลวิธีในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ส่วนความสามารถในตนเอง เป้าหมาย และกลวิธีในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับประสบการณ์กระทำในอดีตมากกว่าการกระทำในอนาคต แต่ยังคงเป็นตัวทำนายการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ การมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง สำหรับงานในระดับกลางถึงระดับยากมาก เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อการกระทำในอนาคต พบว่า ระดับความคาดหวังในกลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระทำในกลุ่ม ที่มีการตั้งเป้าหมายในระดับปานกลางถึงเป้าหมายในระดับสูงนี้จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการกระทำมากกว่ากลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายแบบง่าย ๆ

1.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

เอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องต้องกัน 2 รายการ คือ รายการที่ 24 ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและทิศทางการศึกษา ทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสถานศึกษา และรายการที่ 34 ผู้บริหารที่มีความกล้า ในการเทียบเคียง ประสิทธิภาพการบริหาร กับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา ให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นมาจากหลายกลุ่มงาน กล่าวคือ จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จากนักวิชาการ ภาครัฐ จากอดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ได้รับรู้สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นในบริบทของโรงเรียนเอกชน ที่อาจจะแตกต่างกันได้

1.2.1 ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและทิศทางการศึกษา ทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ กลิ่นหอม (2550 : 179) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ซึ่งพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญกลุ่มสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ กลุ่มสถานศึกษา ที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานจากสำนักงานคณะกรรมการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) โดยเฉพาะภูมิปัญญา ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่มที่ไม่ได้มาตรฐานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการคาดการณ์อนาคต จึงไม่มีความตระหนักถึงความสำคัญในการนำหลักการคาดการณ์อนาคตมาใช้วางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนระยะยาว สอดคล้องกับ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543 : 14-16) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการวางแผนกลยุทธ์รูปแบบใหม่ ให้ครอบคลุมธุรกิจทุกด้านขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งวิวัฒนาการเป็นระยะ ระยะของการวางแผนระยะยาว องค์กรธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และการวิเคราะห์โอกาสในการสร้างความเจริญเติบโตทางธุรกิจเป็นเรื่องจำเป็น แต่ในการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาจมีภารกิจมาก จนขาดการวางแผนที่ดี ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ซึ่งเป็นงานประจำมากกว่าการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ขาดการนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานให้ได้มาตรฐาน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้สอบถาม ความคิดเห็นมาจากหลายกลุ่มการงาน อาทิเช่น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา นักวิชาการภาครัฐ อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จึงเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการตอบหรือแสดงความคิดเห็นในบางประเด็น โดยเรื่องการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และทิศทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสถานศึกษา ซึ่งมีการศึกษาและพัฒนาเรื่องนี้อย่างเป็นระบบ ตามหลักวิชา มีอยู่น้อยมากในประเทศไทย

1.2.2 ผู้บริหารมีความกล้าในการเทียบเคียงประสิทธิภาพการบริหารกับ

สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 2 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกลักษณ์ เศษระพานิช (2550 : 197) เรื่องการพัฒนาระบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ต้องเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ใน การจัดการศึกษา และปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2553 : 4) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีลักษณะบางประการแตกต่างไปจากอดีต และต่างจากผู้บริหารทั่วไป คือ เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ เป็นนักเรียนรู้ เป็นนักประสานงาน และเป็นนักพัฒนาดังนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีโอกาสพบปะร่วมประชุม สัมมนากันบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความสนิทคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกัน จึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรครวมทั้งจุดเด่นจุดด้อยที่พบในการบริหารของแต่ละโรงเรียน เป็นต้น ในการนำประสิทธิภาพการบริหารที่เป็นเลิศจากแต่ละที่มาวิเคราะห์ แล้วหาแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารโดยการค้นหาจุดเด่น จุดด้อยในองค์กรของเรา โดยใช้วิธีเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า

หรือองค์กรที่เป็นผู้นำแบบ Benchmarking จากนั้น นำข้อมูลทีวิเคราะห์ได้มาปรับปรุงองค์กรของเราให้ดียิ่งขึ้น เป็นเส้นทางลัดสู่ความเป็นเลิศอย่างก้าวกระโดด ผลที่ได้รับจากการทำ คือ ทำให้รู้ว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดและมีวิธีปฏิบัติอย่างไร สำหรับการแสวงหาตัวอย่างวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม รวมถึงการทำความเข้าใจกับกระบวนการและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ องค์กรต่าง ๆ จะปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนโดยเลือกสรรและนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเหล่านี้ไปใช้ในกระบวนการทำงานซึ่งไม่ใช่เป็นการลอกเลียนแบบแต่เป็นการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ (วิทยา พรพิชพรพงศ์ : <http://gotoknow.org/blog/modernmanagement/45632>) สืบค้นวันที่ 23 ธันวาคม 2533 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นมาจากหลายกลุ่มการงาน กล่าวคือ จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา นักวิชาการภาครัฐ อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับรู้สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็น ในบริบทของโรงเรียนเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนเพียงบางส่วนเท่านั้น ที่ผู้บริหารกล้าในการจะเทียบเคียงประสิทธิภาพการบริหารกับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ แต่โรงเรียนเอกชนอีกส่วนหนึ่ง ยังดำเนินงานอยู่ภายใต้ภารกิจของงานประจำ ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องต้องกันในประเด็นดังกล่าว

2. จากผลการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 การพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร

2.1.1 การประเมินความ

เหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สอดคล้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ฉายายนต์ (2536) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร ทั้งนี้ น่าจะเป็น เพราะว่าการจัดร่างหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ศึกษาหลักการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำ ชุดฝึกอบรมแบบโมดูล แล้วนำมาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วน ด้วยเหตุผลที่เป็นผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เป็นการยอมรับถึงขั้นตอนวิธีการในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้มั่นใจได้ว่า ขั้นตอนวิธีการดังกล่าว เป็นวิธีการที่เป็นสากลเป็นที่ยอมรับในวงการของการอบรมเป็นอย่างดี เนื่องจากงานวิจัยดังกล่าวได้พัฒนาหลักสูตร ตามขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม ประกอบกับหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รูปแบบและขั้นตอนไม่ซับซ้อน สามารถดำเนินการได้ง่าย และมีความเป็นระบบดี (Geagne and Medsker. 1996 : 2-6 ; Vella : 3) โดยเฉพาะขั้นตอนในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรซึ่งผ่านการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ตรง กับเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างดี

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ผลการทดลองใช้หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ทั้งสามครั้ง พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้น คะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ 80/80 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตติกรณ ังวิศาล (2543) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมจากหลักสูตรและชุดฝึกอบรม ที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าหลักสูตรและชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการและขั้นตอนของการสร้างและพัฒนาหลักสูตรทุกประการ หลักสูตรและชุดฝึกอบรมได้ผ่านการหาความสอดคล้องความเหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และได้ผ่านการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรและชุดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมและการดำเนินการอบรมก็ดำเนินการหลักการจัดการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมจึงทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 ผลการนำความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานที่โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่ปฏิบัติมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความรู้วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ รายการที่ปฏิบัติต่ำสุดคือ องค์กรมีนวัตกรรมเด่น

2.2.2.1 กรณีผู้บริหารมีความรู้วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ เพชรรัตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และรับการศึกษา ของพนักงานองค์การธุรกิจประกันภัย ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ได้ปฏิบัติต่อกันมาแล้วอย่างช้านาน เพราะเป็นข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงานของทุกโรงเรียนที่จะต้องมี และใช้เป็นกรอบ หรือเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน

2.2.2.2 กรณีองค์กรมีนวัตกรรมเด่น ค่าปฏิบัติต่ำสุด สอดคล้องกับจักรเกียรติ เมธานัย (<http://www.hu.ac.th/academic/article/Mg/manage.html>) สืบค้นวันที่ 9 มกราคม 2554 ที่ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมเด่น ยังมีน้อย เนื่องจากกระบวนการของการพัฒนานวัตกรรม ผู้พัฒนานวัตกรรมจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และกระบวนการวิจัย ประเด็นสำคัญจะต้องมีความกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาคใต้ ยังทำงานในภารกิจของงานประจำ ไม่กล้าทำในสิ่ง

ที่ท้าทาย ไม่กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ทราบแน่นอนว่าจะส่งผลทางบวกหรือทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการของการพัฒนานวัตกรรมเด่น ผู้พัฒนาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิด กล้าเสี่ยง ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเหตุผลอีกประการหนึ่ง ก็คือ กระบวนการของการพัฒนานวัตกรรม จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการกระบวนการของการวิจัยสถาบัน เพื่อศึกษาค้นพบสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ ยังดำเนินการได้ น้อยมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผู้ที่นำหลักสูตรการพัฒนาก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ ไปใช้ จะต้องมีความเข้าใจ

หลักสูตร เข้าใจว่าปัญหาคืออะไร จุดเน้นของหลักสูตรคืออะไร จำนวนผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร หลักสูตร เวลาของการเข้าอบรม ควรที่จะมีมากกว่าที่เป็นอยู่

2. ควรหาเงื่อนไขที่ดี ในหลักสูตรดังกล่าว มาใช้ในการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยประเมินหลักสูตรการพัฒนาก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

2. ควรให้มีการวิจัยสมรรถนะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้โรงเรียนเอกชนได้พัฒนาตนเองให้ถูกทิศทาง และแนวโน้มการศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดีลล. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). เอกสารประกอบการบรรยายผู้บริหารยุคใหม่. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณรงค์ ฉายายนต์. (2536). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัทแอล.ที.เพรส จำกัด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- พรณี บุญประกอบ, รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้
อำนวยการโรงเรียนเอกชน สายสามัญ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ภาพอนาคตโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท คอนฟอร์ม จำกัด.
- ศุภลักษณ์ เศรษฐพานิช. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษา
เอกชน. ดุษฎีนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา คณะนโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการ
ศึกษา. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เมืองแป้น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี เพ็ญรัตน์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพัน
ต่อองค์การในองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกา และญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ บริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
พิษณุโลก.
- DuBrin, A.J. (1995). Leadership : Research Findings, Practice, and Skills. Boston :
Houghton.
- Geaqqe. Robert M. and Medsker, Karenl (1996). The Codilions of Learning: Training
Applications Florida : Harcourt Brace.
- <http://gotoknow.org/blog/modernmanagement/45632>.
- Lockee, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. and Latham, G.P. (1981). Goal Setting and Task
Performance : 1969-1980. Psychological Bulletin.