

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่ประกอบด้วยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวบ่งชี้ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 และ2) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในการร่างยุทธศาสตร์โดยมีวิธีการดำเนิน 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำทางการศึกษา แล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ชั้นที่ 2 การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เป็นศึกษาสภาพการใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาในการบริหารงาน ชั้นที่ 3 การศึกษาพหุกรณี (Multi-cases Study) เป็นการศึกษาสถานศึกษาต้นแบบการบริหารจัดการศึกษาถึงการใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3 แห่ง

ระยะที่ 2 การยกร่างยุทธศาสตร์ เป็นการนำเอาผลการศึกษาในระยะที่ 1 มายกร่างเป็นข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์โดยผ่านโดยการประชุมกลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของยุทธศาสตร์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ชั้นคือ ชั้นที่ 1 การประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญชั้นที่ 2 การประชาพิจารณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Public hearing of stakeholders)เพื่อตรวจสอบการเป็นข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละระยะของการวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) ในสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

และได้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในรายการที่ผู้ทรงคุณวุฒิอนุญาต และรับตอบแบบสอบถามทางอีเมลในบางรายที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีเวลาให้สัมภาษณ์ 2) ในการศึกษาเชิงการสำรวจ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ และส่งกลับทางไปรษณีย์ 3) ในการยกเว้นยุทธศาสตร์ผู้วิจัยได้ใช้การบันทึกวิดีโอ และเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยด้วยตนเอง 4) การตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยได้เตรียมแบบประเมินเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มเฉพาะ และได้จัดทำแบบประเมินข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ในการจัดทำประชาพิจารณ์เช่นเดียวกัน

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้การวิเคราะห์ดังนี้ 1) ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านของการบริหารการศึกษา 2) ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสภาพการปฏิบัติงาน และในการตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) ในส่วนข้อเสนอแนะได้นำมาสังเคราะห์เป็นความเรียง และ 3) ข้อมูลที่ได้จากการประชาพิจารณ์ กับการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย(Public hearing of stakeholders) ได้นำมาหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและกำหนดข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์

1.1 องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวบ่งชี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำวิชาการ ผู้นำจริยธรรมและผู้นำไปบริการ ส่วนองค์ประกอบของการบริหารการศึกษาประกอบด้วยการบริหารโดยภาพรวม การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยภาพรวมของการบริหารและการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และในรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อจัดเรียงลำดับด้านต่างๆ ที่นำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.63$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.83$)

1.3 ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน แยกเป็นองค์ประกอบที่เป็นวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ส่วนแนวทางยุทธศาสตร์ได้แก่ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวบ่งชี้ แยกตามงานบริหาร 5 ด้านมีดังต่อไปนี้ ด้านบริหารโดยภาพรวมมี 2 เป้าหมาย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 21 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารวิชาการมี 4 เป้าหมาย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 26 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงบประมาณมี 3 เป้าหมาย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ 18 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานบุคคลมี 4 เป้าหมาย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 10 ตัวบ่งชี้ และด้านการบริหารงานทั่วไปมี 4 เป้าหมาย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ 18 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิจัยตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของยุทธศาสตร์

การตรวจสอบคุณลักษณะที่ดีของยุทธศาสตร์โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านพบว่า ด้านการบริหารโดยภาพรวม มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานวิชาการมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานงบประมาณมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานทั่วไปมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการประชาพิจารณ์พบว่ามีความเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ร้อยละ 98.72

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายได้นำเอาผลการวิจัยมาสรุปแต่ละข้อดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาและกำหนดข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์

จากข้อค้นพบและเลือกใช้องค์ประกอบของยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 21 กรณีภาวะผู้นำทางการศึกษาเพราะในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Research Methodology Participatory Policy) เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ และใช้วิจัยที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลในการยก

ร่างซึ่งได้แก่การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการหาคำประกอบที่เกี่ยวข้องของงานวิจัย การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาสภาพการใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน การศึกษาการพหุกรณี (Multi-cases Study) เพื่อศึกษาสถานศึกษาต้นแบบการบริหารจัดการศึกษาในการใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทั้งสามวิธีการทำให้ได้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นไปอย่างครอบคลุม มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและบริบทของสังคมจึงทำให้งานวิจัยมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

ในหลักการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อให้ได้ข้อเสนอที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดคือความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในขั้นตอนยกร่างข้อเสนอผู้วิจัยได้จัดการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประกอบด้วยคณะผู้จัดทำยุทธศาสตร์ในระดับโรงเรียน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวแทนผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 21 คน เพื่อร่วมกันร่างข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ของการบริหารโดยภาพรวม การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปโดยใช้องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางจริยธรรมและผู้นำไฟบริการเป็นตัวขับเคลื่อน ส่วนกระบวนการตรวจสอบผู้วิจัยใช้กระบวนการตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์โดยวิธีการ 2 วิธีคือจัดการประชุมกลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ และการประชาพิจารณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและกลุ่มอื่นๆที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจต่างๆในแต่ละขั้นตอนดังกล่าวได้อาศัยหลักการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับสอดคล้องกับ Ann Majchrzak (1984, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) กล่าวว่า การวิจัยเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญหลายด้านในการศึกษาและต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นจำนวนมาก และข้อเสนอเชิงนโยบายเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการวิจัยโดยกำหนดหลักเกณฑ์ 3 ประการ คือ 1) นโยบายมีความสัมพันธ์กับการวิจัยเชิงนโยบาย คือ ผลของการวิจัยเป็นเพียงข้อมูลในการแก้ปัญหาส่วนหนึ่งในจำนวนข้อมูลทั้งหมดของการตัดสินใจ 2) นโยบายสัมพันธ์กับการวิจัยเชิงนโยบายเนื่องจากนโยบายไม่ได้ถูกจัดทำขึ้นแต่เป็นการสะสมเพิ่มพูน (accumulate) ผู้กำหนดนโยบายเป็นผู้ดำเนินการจัดการแก้ปัญหา โดยเฉพาะปัญหาที่ยาก ปัญหาที่มีความซับซ้อนและปัญหาที่ไม่สามารถตัดสินใจได้โดยง่าย และ 3) กระบวนการนโยบายเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนเช่นเดียวกับปัญหาสังคมเนื่องจากผู้กระทำ

แตกต่างกัน ดังนั้นโครงสร้างนโยบายจำนวนมากอาจให้ผลตรงความตั้งใจและไม่ตรงตามความตั้งใจ และวิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การวิจัยและข้อเสนอแนะเหล่านั้นต้องเน้นไปที่การปฏิบัติได้จริงเพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือลดปัญหา นั้นๆ และส่วน Ann Majchrzak (1984. อ้างถึงในคณิง สายแก้ว, 2549) กล่าวว่าลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบายมีลักษณะดังนี้ 1) การวิจัยเชิงนโยบายเป็นมิติที่หลากหลาย แนวนโยบายของรัฐโดยพื้นฐานพยายามที่จะแก้ปัญหาของสังคมที่ซับซ้อน จึงประกอบด้วยจำนวนของมิติปัญหาปัจจัย ผลกระทบ สาเหตุ การวิจัยเชิงนโยบายจะต้องศึกษามิติความหลากหลายในธรรมชาติของปัญหาทั้งหมด 2) การวิจัยเชิงนโยบายใช้ประสบการณ์เป็นตัวชี้นำ (empirico-inductive approach) โดยเริ่มจากปัญหาสังคมและความพยายามในการกำหนดแนวคิดจากประสบการณ์ ทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุของปัญหาสังคม 3) การวิจัยเชิงนโยบายให้ความสำคัญกับตัวแปรที่เปลี่ยนแปลง (malleable) 4) การวิจัยเชิงนโยบายเป็นการตอบสนองของผู้ศึกษาวิจัยเพราะลักษณะเฉพาะของการวิจัยคือการวินิจฉัยของผู้ทำการศึกษาวิจัยซึ่งถือเป็นกระบวนการแรกในกระบวนการวิจัยเชิงนโยบาย 5) การวิจัยเชิงนโยบายเป็นกระบวนการการรวบรวมการตัดสินใจที่มีคุณค่าทางการศึกษา ความพยายามของผู้วิจัย คุณค่าของการศึกษาจะเข้าสู่กระบวนการอธิบายปัญหาสังคมการกำหนดคำถามการวิจัย การพัฒนาข้อเสนอแนะและการเผยแพร่ผลการวิจัยต่อผู้สนใจ

ดังนั้น จากกระบวนการวิจัยที่ยึดหลักการสำคัญสองประการดังกล่าว คือ หลักการวิจัยแบบสมเพื่อให้ได้ข้อมูลในการยกยวดยุทธศาสตร์จากหลายแหล่งทั้งข้อมูลที่เป็นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และหลักการมีส่วนร่วมจากบุคคลทั้งที่เป็นผู้ใช้ และผู้ปฏิบัติ จึงเชื่อมั่นได้ว่าเป็นกระบวนการวิจัยที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่มาจากผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอที่ดีที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในการนำไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. ผลการตรวจสอบของคุณลักษณะที่ดีของข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์

จากผลการวิจัยยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ศึกษาการบริหารโดยภาพรวม การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ

บริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นการบริหารในอำนาจหน้าที่ในฐานะโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่กำหนดในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในบริบทกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อให้เห็นกรอบการบริหารจัดการการศึกษา เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของยุทธศาสตร์พบว่ามีความครอบคลุมทั้งที่เป็นองค์ประกอบที่เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้

ในส่วนของวิสัยทัศน์ในการบริหารโดยภาพรวมที่กำหนดว่า " ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติเพื่อให้นักลกรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีเป้าหมายทิศทางการพัฒนา ตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งการประกันคุณภาพ และผ่านการประชาพิจารณ์"ตามทัศนะของบุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพขององค์การในปัจจุบันไปสู่สภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตโดยสภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวางแผนกำหนดแนวทาง หรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้น ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุดเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา สอดคล้อง Marriner (1993) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่เป็นแนวโน้มความเป็นไปได้ในอนาคตอันใกล้ การกล่าวถึงวิสัยทัศน์ออกมาอย่างชัดเจน จะทำให้มีจุดศูนย์รวมสำหรับสมาชิกในองค์การทุกระดับ และจะเป็นทิศทางในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Barker (2002) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังแก่องค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติ และการปฏิบัติ นั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จแก่องค์การการมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม และมีความเชื่อถือ จะทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นและเป็นไปในทางเดียวกันทั่วทั้งองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบในการพิจารณา 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นการสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็น

เป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ดึงดูดใจ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่อ

ช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลังจากสร้างวิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารควรจะต้องมีความเข้าใจองค์การเป็นอย่างดี เช่น วิธิดำเนินงาน การบริการ การตลาด คู่แข่ง และสิ่งแวดล้อม เป็นต้นต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความเชื่อ ร่วมกัน และข้อตกลงเบื้องต้นที่เกี่ยวกับสถานที่ที่องค์การตั้งอยู่และตระหนักในความ ต้องการ และค่านิยมของบุคลากร ประการที่สอง คือ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ภายหลัง การสร้างงานและพัฒนาวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ โดยการเขียนข้อความวิสัยทัศน์และติดประกาศไว้ในที่ทุกคนสามารถมองเห็นได้และเปิด โอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบวิสัยทัศน์ได้เต็มที่ กับบท สัมภาษณ์“การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จึงเป็นที่ผู้บริหารต้องมี พฤติกรรมที่ปลูกเร้าอารมณ์ของผู้ตามให้เข้มแข็งและการบ่งชี้ด้วยผู้นำปัจจัยที่สนับสนุน ความมีบารมี คือ ความจริงใจ ภาพปรากฏ ความถี่ ความเชื่อมั่น ความฉลาด ความกล้าหาญ ความคิด ความเมตตา ซึ่งความมีบารมีสามารถพัฒนาได้อิทธิพลทางการคิดหรือ ความมีบารมีเป็นความสามารถในการกำหนดหลักเกณฑ์การยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งที่ เกิดขึ้นอย่างรุนแรง และการเปลี่ยนแปลงแบบธรรมดาที่เป็นพื้นฐานในวิถีการทำงานปกติ ของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีพฤติกรรม อิทธิพลทางความคิดหรือความมีบารมีจะได้รับ ความเลื่อมใส เคารพนับถือและเชื่อถือไว้วางใจ ผู้ตามจะแสดงตัวกับผู้นำและเลียนแบบ ผู้นำ โดยที่ผู้นำจะชี้นำพันธกิจใหม่ขององค์การและพยายามลดการต่อต้านการ เปลี่ยนแปลงที่รุนแรง ทั้งนี้ความเชื่อถือไว้วางใจและความผูกพันต่อผู้นำมีส่วนทำให้กระแส การต่อต้านลดน้อยลง และผลลัพธ์ของอิทธิพลทางความคิดจากภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงจะ แสดงออกมาในรูปตัวแบบบทบาทพฤติกรรมที่เป็นส่วนขยายของอิทธิพลทางความคิดนั้น ได้แก่ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานในระดับสูงของความประพฤติทางด้านศีลธรรม และจรรยาธรรมร่วมดำเนินการในภาวะเสี่ยงกับผู้ตาม เนื่องจากการตั้งเป้าประสงค์และทำให้ สำเร็จตามเป้าประสงค์และทำให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ การมุ่งคำนึงถึงความต้องการ ทั้งหมดของบุคคลอื่น และการใช้พลังที่จะขับเคลื่อนปัจเจกชนหรือกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์” (ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดรพิทยานุกูล, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2556)

ในส่วนของเป้าหมาย (goal) ซึ่งถือว่าเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการ ให้บรรลุผล หรือที่เป็นผลลัพธ์ที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต(desired end)การกำหนด เป้าหมาย (Targets) เป็นการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้นซึ่งโดยปกติจะกำหนดให้เป็นตัวเลขหรือหน่วยนับที่วัดได้และมี จำนวนเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ซึ่งเป็นสิ่งที่มี

ความเฉพาะเจาะจงลงในองค์ประกอบแต่ละด้านซึ่งเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ได้ถูกทิศทาง จากการสังเคราะห์ความสำคัญของจุดมุ่งหมายเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) พบว่าถ้าไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ เราก็คง ไม่สามารถทราบได้ว่าเราวางแผนเราบริหารและเราใช้ยุทธศาสตร์เพื่ออะไรกัน จุดมุ่งหมาย เชิงยุทธศาสตร์เป็นเสมือนจุดมุ่งหมายของการเดินทางไกลที่ใช้ระยะเวลาประมาณ 3-5 ปี จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นเสมือนตัวเชื่อมต่อระหว่างแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เป็นเครื่องมือในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ในทางปฏิบัติ ในการทำจุดมุ่งหมาย เชิงยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรมนั้น นิยมกำหนดหรือเปลี่ยนจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ให้ เป็นแผนงาน (Program) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ ก็คือจุดมุ่งหมาย ของแผนงานนั่นเองลักษณะของจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) มีดังนี้คือ ต้อง สื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ปลายทาง (Result) ในอีก 3-5 ปี ที่องค์การต้องการบรรลุถึง ต้องเป็น จุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ต้องมี ลักษณะเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนสามารถแปลงเป็นกิจกรรมที่สามารถสื่อสารเพื่อมอบหมาย งานและกระจายงานให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการได้ ต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เมื่อถึงเวลาปฏิบัติต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งหมายถึงต้องจัดสรรทรัพยากรที่ จำเป็นไว้พร้อมสำหรับรองรับ ต้องสามารถนำไปสู่การครองส่วนแบ่งตลาดหรือครอง สัดส่วนผู้รับบริการได้มากกว่าคู่แข่งต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาวิธีการให้บริการและ วิธีการผลิตแบบใหม่ที่ดีกว่า ต้องสามารถนำไปสู่การลงทุน การเพิ่มประสิทธิภาพ และ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ต้องสามารถนำไปสู่การเพิ่มทุน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเติบโตขององค์การ ต้องสามารถนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านต่างๆ ขององค์การ ต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาวิธีการบริหาร จัดการขององค์การอย่างต่อเนื่อง ต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรขององค์การทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนา บุคลากรขององค์การให้มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กรอย่าง สมดุล ต้องสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรัก ความสามัคคี มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่และอุทิศตนต่อองค์การ ต้องสามารถนำไปสู่การยกระดับความ รับผิดชอบต่อบุคลากรขององค์การ ต่อสังคม และต่อสิ่งแวดล้อม ต้องสอดแทรกข้อความ ที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นในการผดุงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ขององค์การ ต้องสามารถบรรลุถึงได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ต้องสามารถวัดได้ในแง่ปริมาณ คุณภาพ สถานที่ และเวลา เป็นต้นสอดคล้องกับประโยชน์ของจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal) มีดังนี้คือ จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ทราบทิศทางของกิจกรรม

ชัดเจนขึ้น จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ทราบขอบเขตกิจกรรมชัดเจนขึ้น จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้สามารถยกระดับการเติบโตของธุรกิจให้สูงขึ้นแบบทวีคูณ จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้สามารถเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดได้มากขึ้นแบบทวีคูณ จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้เป้าหมายระดับพันธกิจมีความชัดเจนยิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ทราบรายละเอียดของเป้าหมายระดับพันธกิจได้มากขึ้น จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้ทราบเป้าหมายขององค์การในอนาคตชัดเจนขึ้น จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้การกำหนดเป้าหมายในระดับรองลงไปมีความชัดเจนมากขึ้น ข้อความจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนทำให้เป้าหมายด้านต่าง ๆ ในอนาคตชัดเจนด้วย จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ทำให้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน (Program Goal) ได้ง่ายขึ้น

ในส่วนของประเด็นยุทธศาสตร์ จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ในครั้งนี้ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนใน 5 งานคือ การบริหารงานโดยภาพรวม การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปในแต่ละประเด็นได้กำหนดตัวบ่งชี้อย่างชัดเจนที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพสอดคล้องกับลักษณะของกลยุทธ์ที่ดีนั้น สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2540 ก) กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1) กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์จะต้องมีจุดเน้นที่ชัดตามสมควร นั่นคือยุทธศาสตร์ที่ดีจะต้องไม่อยู่ในลักษณะที่มีขอบเขตคลุมกว้างเกินไปจนไม่มีจุดเน้นที่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือยุทธศาสตร์ที่กว้างและไม่มีความชัดเจนจะทำให้ยุทธศาสตร์เลื่อนลอยโดยไร้ขอบเขตความหมายที่แจ่มชัด ซึ่งทำให้ไม่อาจใช้เป็นเครื่องชี้นำการทำงานของผู้บริหารระดับสูงทั้งหลายได้

2) กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์จะต้องมีกลไกการประสานให้ทุกอย่างเข้ากันได้ นั่นคือการต้องไม่ปล่อยให้ขาดแนวทางร่วมสำหรับที่ฝ่ายต่าง ๆ จะประสาน สามารถช่วยการทำงานให้ร่วมไปในทิศทางเดียวกัน การขาดการประสานจะทำให้เกิดปัญหาต่อฝ่ายต่าง ๆ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่าย เช่น ฝ่ายแนะนำปรึกษาอาจทำงานไปในทางที่ฝ่ายปฏิบัติงานไม่ต้องการ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในกลุ่มอาจทำงานไปคนละทิศทางในทำนอง “ต่างคนต่างพาย” ซึ่งย่อมทำให้ทิศทางร่วมของทั้งกิจการต้องขาดหายไปที่สุดในที่สุด

3) กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์จะต้องคล่องตัวที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ ยุทธศาสตร์จะต้องทันสมัยกับเหตุการณ์ โดยมีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้กล่าวคือ นอกจากจะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมแล้ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในก็จะต้องถูกนำมาพิจารณาสัมพันธ์กันตลอดเวลาด้วย

ในส่วนตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์คือการบริหารโดยภาพรวม การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ได้แสดงให้เห็นถึงตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจน สอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปปฏิบัติทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ สามารถตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลได้ เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมแสดงให้เห็นความสำเร็จของยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดีในการขับเคลื่อนการบริหาร การศึกษาสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวว่าความสำเร็จของดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) BSC มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การแบบยั่งยืน องค์การที่เน้นความสำเร็จเพียงบางด้าน อาจประสบความสำเร็จในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และจะไม่ยั่งยืน จึงไม่เหมาะสมที่จะนำมาเป็นนโยบายในการบริหารจัดการบริษัทที่มุ่งมั่นเพื่อความเจริญเติบโตแบบถาวร ความสำเร็จแบบสมดุล (Good BSC) ที่ดีจะต้องกำหนดให้ครอบคลุมตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ต่างๆ ในองค์การครบถ้วนซึ่งหมายความว่าผู้เกี่ยวข้องกับองค์การบางกลุ่มจะไม่เกิดความรู้สึกว่าตัวเองถูกทอดทิ้ง หรือ องค์การไม่เห็นความสำคัญของกลุ่มตน ความสำเร็จแบบสมดุล (Good BSC) ที่ดีจะต้องไม่กำหนดไว้ซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ กำหนดตัวชี้วัดเรื่องหนึ่งไว้ในสองหน่วยงานย่อย เพราะการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนที่ไม่จำเป็น และจะนำไปสู่การเพิ่มต้นทุนโดยไม่จำเป็น ความสำเร็จแบบสมดุล (Good BSC) ที่ดีจะต้องช่วยให้บุคลากรขององค์การมองเห็นความเด่นชัดของกลุ่มตัวชี้วัดอย่างชัดเจน ไม่เกิดความสับสน กล่าวคือ พอพบเห็นตัวชี้วัดตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถระบุได้ว่า ตัวชี้วัดนั้นอยู่ในกลุ่มตัวชี้วัดความสำเร็จกลุ่มใด ความสำเร็จแบบสมดุล (Good BSC) ที่ดีต้องมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายในทุก ระดับ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และบรรลุจุดประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จแบบสมดุล (Good BSC) ที่ดีต้องสามารถสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจได้ตรงกัน มีลักษณะเป็นรูปธรรม สำหรับ ประโยชน์ของดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) ได้แก่ 1) ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) มีส่วนช่วยให้การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีระบบเป็นกลุ่มเป็นก้อนที่ชัดเจน ง่ายต่อการบริหารจัดการและการกำกับดูแล 2) ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) มีส่วนช่วยให้การกำหนด KPA ดำเนินการได้

ง่ายขึ้นและสะดวกขึ้น ถ้าไม่มีการจัดทำ BSC การจัดทำ KPA จะมีความยุ่งยากมาก(3) ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) หากทำไว้ดีจะเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบความสำเร็จในแต่ละด้านของการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้หลักประกันได้ว่าการบริหารและการดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จจริงหรือไม่ หรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด 4) ดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) มีส่วนช่วยให้การกระจายงาน กระจายความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีระบบ ผู้บริหารระดับสูงสามารถติดตามงานและตรวจสอบผลการดำเนินงานได้อย่างมีระบบและอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น c) องค์ประกอบที่สำคัญของดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) มีดังนี้ 1) ถ้อยคำหรือข้อความที่ใช้เป็นดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) จะต้องครอบคลุมหน่วยงานทุกด้าน ไม่ว่าจะแบ่งตามวัตถุประสงค์ของภาระหน้าที่ (Functional Unit) หรือแบ่งตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (Business Unit) กล่าวคือ ต้องครอบคลุมทุกฝ่าย ทุกแผนก 2) ถ้อยคำหรือข้อความที่ใช้เป็นดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) จะมีลักษณะคล้ายถ้อยคำหรือข้อความของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์หลัก (KPA) ดังนั้น KRA ควรมีที่ด้าน BSC ก็ควรมีจำนวนด้านไม่น้อยไปกว่า KPA (หมายเหตุ ในประเด็นนี้นักวิชาการบางท่านเห็นว่าไม่จำเป็นต้องเท่ากัน โดยให้เห็นผลว่า BSC เน้นการกำหนดไว้เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของแต่ละด้าน ถ้าทุกด้านที่กำหนดไว้สำเร็จก็หมายความว่าองค์การบรรลุความสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดด้านของ BSC ควรกำหนดเท่าที่เห็นว่าสามารถให้องค์การประสบความสำเร็จเท่านั้นก็พอ 3) ถ้อยคำหรือข้อความที่ใช้เป็นดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (BSC) จะต้องสื่อสารให้ผู้อ่านทราบในลักษณะของความสำเร็จของการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ดังนั้น จึงควรมีดัชนีวัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถวัดได้ และคำนวณได้

จากลักษณะของยุทธศาสตร์ที่เป็นผลจากการวิจัยทั้ง 2 ประเด็น สรุปได้ว่าข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นข้อเสนอที่มีคุณลักษณะที่ดีที่มีคุณค่าต่อการบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

1.1 การวิจัยนี้เป็นการดำเนินการวิจัยที่มีหลักการทางวิชาการเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ (Integrated Management) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จึงควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปสู่การประชุมสัมมนา เพื่อให้มีการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยารณ์ ทั้งในกลุ่มผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และในกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อหาข้อสรุปในผลการวิจัย ที่เชื่อว่าจะช่วยแก้ปัญหาหรือช่วยพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.2 การวิจัยในครั้งนี้ เน้นหลักการวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบในการจัดทำร่างข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ ตามหลักการสามเส้า และเน้นหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์จากผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำส่วนที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ได้ทันทีเพื่อเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลักการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป

1.3 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในภาพรวมของเขต ควรนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องตระหนักถึงบริบท และสภาพความเป็นจริงโดยการนำไปประชุมสัมมนา ของบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเลือกใช้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของตนเอง รวมทั้งการกำหนดมาตรการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารในเขตพื้นที่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักการ ความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย และความหลากหลายในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรให้มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อหารูปแบบการนำเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปสู่การปฏิบัติในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรให้มีการวิจัยหาข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่สำคัญเช่นภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือภาวะผู้นำใฝ่บริการ

2.3 ควรให้มีการวิจัยเชิงปริมาณด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี