

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 2) ศึกษาระดับการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ โวลี และยามมารีโน (Avolio & Yammarino, 1991 อ้างถึงใน จีวีวรรณ จันทรเม้ง, 2552 : 37-38) บาส (Bass, 1985 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 8-11) สุนทรภรณ์ แก้วกนก (2557 : 32-33) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553 : 326 - 327) เลทวูดและเจนซ์ (Leithwood and Jantzi, 1996 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553 : 34 - 40) และสตีเฟนส์ พี ร็อบบินส์และแมร์รี เคาล์เตอร์ (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2007 แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2551 : 242 - 243 อ้างถึงใน สุขามนตร์ เข้มเจริญกิจ, 2552 : 25) เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม โดยสังเคราะห์แนวคิดของศุภมาส การะเกตุ (2553 : 34) ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2551 : 31 - 32) บุญเพ็ง วงศ์หน่อบุญธรรม (2550 : 11 - 13 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 193) และมยุรี ศรีอุดร (2548 : 13) เป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) การปฏิบัติการ 3) การรับผลประโยชน์ และ 4) การประเมินผล เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยสังเคราะห์แนวคิดของ วิทยา ดำรงราษฎร์ (2546 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 152-153) พิบูล ที่ปะปาล (2551 : 231-232) และชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์ (2544 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 153) ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) ระบบผลตอบแทน 3) ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และ 4) วัฒนธรรมองค์การ เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการในการดำเนินงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำในสิ่งที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานเห็น และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ตามลำดับ

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครู ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษารอบด้านตามลำดับ

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุย ทักทาย หรือซักถามกับครู ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ครูได้ไปอบรมพัฒนาจุดเด่นของตนเอง ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1.2.1 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการประชุมเพื่อตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนค้นหาบุคลากรและคัดเลือก ผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการค้นหาความต้องการของสถานศึกษาร่วมกัน ตามลำดับ

1.2.2 ด้านการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการประชุมเพื่อตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนค้นหาบุคลากรและคัดเลือก ผู้ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการค้นหาความต้องการของสถานศึกษาร่วมกัน ตามลำดับ

1.2.3 ด้านการรับผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณในการดำเนินกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับการยอมรับในความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ตามลำดับ

1.2.4 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนหาวิธีการแก้ไขและพัฒนาในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสรุปผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องจากการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ตามลำดับ

2. การนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบผลตอบแทน ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ และมีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน ตามลำดับ

2.2 ด้านระบบผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อควบคุมทรัพยากรให้ได้อย่างเพียงพอ มีการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน และมีการให้รางวัลแก่ผู้ทำผลงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ

2.3 ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ สรรวจการขาดแคลนของอัตรากำลังของบุคลากร มีการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของแต่ละคน และมีการพิจารณาหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีการกำหนดแนวการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน มีการอธิบายบทบาทในการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติตามบุคคลที่เลขเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา และมีสัญลักษณ์เพื่อเป็นตัวแทนให้คนอื่นเกิดความศรัทธาในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.526 และด้านภาวะผู้นำ (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.455 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y}_{\text{tot}} = 0.258 + 0.526(X_2) + 0.455(X_1)$$

$$\text{สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_{\text{tot}} = 0.0494(X_2) + 0.435(X_1)$$

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นของปัจจัยที่จะส่งผลต่อการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องแสดงควมมีภาวะผู้นำ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้การนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ อุบล โสภากาศ (2549 : 22) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นต้องสร้างภาวะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม ในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมกนุสัน (Maguson, 1971; อ้างถึงใน สุดใจ ศิริสมบัติ, 2550 : 37) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้นประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่น ได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเองแท้ สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นมิตร มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญคือ การมีเหตุผล มีวิจรณ์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช่อารมณ์ เป็นมิตร อารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีเมตตา

1.1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีการพูดคุย ทักทาย หรือซักถามกับครู ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน

เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังที่ อลิซา สุกุณพันธ์ (2555 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การกระตุ้น ชี้นำ ชักจูงหรือผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรคล้อยตามในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทรีภรณ์ แก้วนก (2557 : 32-33) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า เป็นระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ วรคุณกุล (2555 : 75-76) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน มีอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการปฏิบัติการ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการพูดคุยกัน เพื่อทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินงาน มีการกำหนดวิธีการดำเนินงานในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานหรือโครงการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดมา ร่วมทำในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อคอยให้คำแนะนำความคิดให้เป็นจุดเชื่อมโยง อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องสื่อสารแบบเปิด ระดมความคิดเพราะชุมชนย่อมมีทรัพยากรอันทรงคุณค่าแอบแฝงอยู่ ถ้าครูหรือผู้บริหารใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์แล้วประโยชน์ก็จะตามมามากมาย เช่น การเกิดความรักใคร่ ประสิทธิภาพงาน และเป็นการสร้างสรรค์ในระบบการปกครอง

แบบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในชุมชน ดังที่ พัทธมน ผลพัฒน์ (2548 : 12) กล่าวว่า องค์การสหประชาชาติได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วม (Participations) ไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาต้องมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา การมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการปฏิบัติตาม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ บุญเพ็ง วงศ์หน่อบุญธรรม (2550 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 190 - 192) ที่กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ไว้ว่า เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร ได้แก่ การมีส่วนร่วมสละแรงกาย การสละเงิน การให้วัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน ผู้ที่จะเข้าปฏิบัติในโครงการ จะเป็นผู้ประสานงานโครงการด้วย และการมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้น จะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ หลังจากเกิดการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา เฟื่องคล้าย (2553 : 91-93) ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

2. การนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือหน่วยงานจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะในการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร การใช้แรงจูงใจและรางวัล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะใช้การตัดสินใจว่าทำอย่างไร เพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ที่มุ่งหวังไว้ ดังที่ วิลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2002 : 192) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นกระบวนการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้สู่การปฏิบัติ ด้วยการจัดทำเป็นโครงการ (Programs) งบประมาณ (Budgets) และวิธีการดำเนินงาน (Procedures) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โครงสร้าง และระบบการจัดการทั้งองค์กร ดังนั้นการปฏิบัติตามกลยุทธ์ จึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับกลางและระดับล่าง

(Middle and Lower Level Managers) โดยผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ติดตามประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีวรรณ อินดา (2552 : 291 - 316) การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า องค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถขององค์กร การจัดการความขัดแย้ง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมอบหมายกลยุทธ์ให้ผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น และการจูงใจ

2.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมาเป็นอันดับแรก ซึ่งสถานศึกษามีการสำรวจการขาดแคลนของอัตรากำลังของบุคลากร มีการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของแต่ละคน และมีการพิจารณาหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดในองค์กร หากบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้า เมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศในทุกด้าน องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ดังที่ชนินทร์ ชุนทพันธ์ (2544 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 153) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งการสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งทรัพยากรมนุษย์ จะต้องไปในทิศทางของกลยุทธ์ที่กำหนด เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจถึงเป้าหมายและความสำคัญของกลยุทธ์ โดยการกำหนดการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ดีที่สุด และผลักดันให้มีการปรับปรุงและกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ (2550 : 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมาเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ และมีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสถานศึกษามีการจัด

โครงสร้างขององค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีการปฏิบัติได้คืออยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่ผ่านมายังพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ขาดบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นคณะทำงานในการวางแผนกลยุทธ์ งบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจะเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สถานศึกษาจะต้องมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มเติม เพื่อมาทำงานในการวางแผนกลยุทธ์ โดยควรมีการเขียนคู่มือแจกให้บุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ดังที่ พิบูล ทิปะปาล (2551 : 231-232) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีงานหลักพื้นฐานสำคัญที่ควรต้องกระทำประการแรกคือการเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งด้านความสามารถ สมรรถภาพ และทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จ จัดทำงบประมาณเพื่อควบคุมทรัพยากรให้มีอย่างเพียงพอ เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมตามสายงานลูกโซ่แห่งคุณค่าที่จำเป็นต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ กำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ ดุษิยามิ (2550: 82) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างและทรัพยากร การบริหารบุคลากรและการอำนวยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการติดตามและประเมินผล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นว่าทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาขึ้นเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา ระบุจุดแข็ง จุดอ่อนและสถานการณ์ของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และปรับระบบการทำงานในปัจจุบันให้รับกับการดำเนินงานสู่จุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาต้องการในอนาคต โดยผู้บริหารแสดงบทบาทมีความเป็นผู้นำ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี มีการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ดังที่ วิทยา ดำรงธำรงกุล (2546 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 152-153) กล่าวว่า

เครื่องมือสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อสมาชิกให้มีพฤติกรรมร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งไปในทิศทางเดียวกัน โดยการชักจูงโน้มน้าว การจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ด้วยเพื่อสร้างความผูกพัน และผลักดันกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบาลด์วิน (Baldwin, 1994 อ้างถึงใน พรหมภา อิงพงษ์พันธ์, 2554 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง เพื่อวินิจฉัยและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนและยับยั้งการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ในโรงเรียน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่สนับสนุนการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพของบุคลากร การสมานสามัคคีของบุคลากร ภาวะผู้นำของครูใหญ่ เปิดเผยความต้องการเปลี่ยนแปลงบุคลากรและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนสำนักงานจากท้องถิ่น

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมเป็นอีกหนึ่งกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้มีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานบนพื้นฐานของความเชื่อว่า องค์กรเป็นของพวกเขา ที่มีการทำงานร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา วางแผนดำเนินงาน และติดตามประเมินการทำงานร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้ของการนำของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งการร่วมมือนี้ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการคิด การตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมาย รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการต่างๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจกรรมนั้น ดังที่ เจษฎา หล้าคำ (2549 : 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญโดยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนเอง หาวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนเองอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดพลังการต่อรอง เกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างกลมกลืนกัน ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ ให้กับชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่กระบวนการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางสู่ท้องถิ่นในอนาคต และเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา เฟื่องคล้าย (2553 : 91-93) ศึกษาเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ เป็นการทดลองความสามารถของผู้บริหารที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถจูงใจให้คนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การสร้างจิตความสามารถขององค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย แต่ทั้งนี้การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมามีปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น สภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับพฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์กรของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต ดังที่ วิทยา ดำรงราษฎร์ (2546 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2554 : 152-153) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยเครื่องมือสำคัญคือ ภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อสมาชิกให้มีพฤติกรรมร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งไปในทิศทางเดียวกัน โดยการชักจูงโน้มน้าว การจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ด้วย เพื่อสร้างความผูกพัน และผลักดันกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธสยาม จันทร์สมิ (2549 : 77-78) ได้ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดแนวคิด หลักการ วิธีการให้แก่ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรร่วมกันตัดสินใจในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้แก้ปัญหาในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้มากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาด้านระบบผลตอบแทนอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้รางวัลที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับผลงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการวางแผนกลยุทธ์และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ โดยมุ่งสร้างผลประโยชน์ให้แก่สถานศึกษาเป็นหลัก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบการดำเนินการการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขตอื่น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสะท้อนให้เห็นภาพการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1