



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา

ชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ

GRAD VRU
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2565



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18



60B54650103_3577232042



STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

CHAREERATH SIANGLUM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2022



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชื่อนักศึกษา ชาริรัตน์ เสียงล้ำ
รหัสประจำตัว 60B54650103
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

(อาจารย์ ดร.พิทักษ์ นิลนพคุณ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วาริรัตน์ เสียงล้ำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และ 3) เปรียบเทียบจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 384 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามสภาพที่เป็นจริงแตกต่างกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบ ระบบและโครงสร้าง โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการรูปแบบ ระบบและโครงสร้าง มีความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกับทุกภาค

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ศตวรรษที่ 21

GRAD VRU



Chareerath Sianglum. (2022). Strategic Leadership of School Administrators in the 21st Century under the Primary Educational Service Area Office. Master of Education (Educational Administration). Advisors: Asst. Prof. Dr.Chopetch Boutngern, Assoc. Prof. Dr.Orasa Jarontam

ABSTRACT

This study was a survey research. The purposes were to 1) study strategic leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office, 2) investigate strategic leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office, as classified by reality and expected conditions, and 3) investigate school location as classified by region. The sample used in the study consisted of 384 teachers under the Primary Educational Service Area Office in the 2020 academic year, which determined sample size by Krejcie and Morgan' s sample size table and randomly selected by Multi-Stage random sampling method. The instrument implemented in collecting the data was a questionnaire which the α -Cronbach' s alpha coefficient reliability was at 0.96. Arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance were used as the statistical devices for analyzing the data.

The summary of the findings were as follow: 1) strategic leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office was rated at a high level, and when considered as classified by aspects were at highest level 4 aspects and high level 1 aspect, in order from highest to lowest were the following: adaptation to the environment, personal and relationship development, process optimization and reliability, strategic competition, and management of forms, systems, and structures. 2) Strategic leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office, as classified by reality and expected condition indicated significant differences as a whole and each aspect was at 0.05 level. And 3) strategic leadership of school administrators in the 21st century under the Primary Educational Service Area Office, as classified by school location region indicated significant differences as a whole and each aspect at 0.05 level.

The body knowledge gain from this research was strategic leadership of school administrators in the 21st century included adaptation to the environment, process optimization and reliability, Personal and relationship development, strategic competition, and management of forms, systems, and structures by the strategic leadership of educational institution administrators in the form of management system and structure There is the greatest difference between the expected condition and the realistic condition. Therefore the administrators of educational institutions operating in the Northeast region have different strategic leadership from every region.

Keywords: Administrators, Strategic Leadership, The 21st Century



3577230042

VRU Thesis 60854650103 Thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาจากอย่างดียิ่งจากประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม ที่ให้ความเมตตา ช่วยเหลือ ดูแล แนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม และได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทุกท่าน ขอขอบคุณเจ้าของผลงานที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการอ้างอิง และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมเรียนทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในหลายสิ่งหลายอย่าง

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจเสมอมา

ชาวีรัตน์ เสียงกล้า

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 หลักการ แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำ.....	16
2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.....	22
2.4 ข้อมูลโดยสังเขปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	62
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและผลการตรวจสอบคุณภาพ.....	110
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	133



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	61
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	66
ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	67
ตารางที่ 5 แสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	68
ตารางที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและ ความสัมพันธ์.....	69
ตารางที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์	71
ตารางที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง.....	72
ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง	73
ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง.....	74
ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการจำแนกตามสภาพ ที่เป็นจริงกับ สภาพที่คาดหวัง	76
ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง	77
ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง.....	79



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง 81

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน 82

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา 83



GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	หน้า 5
--	--------



GRAD VRU



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv : 18102565 21:26:21 / seq : 18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและ เปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต มีผู้อธิบายว่า ในอดีตช่วงอายุ ของคนคนหนึ่งอาจมีเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงให้พบเห็นน้อย ต่างจากในปัจจุบัน ที่ในช่วงอายุคน คนหนึ่งมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมเกิดขึ้นมากมาย วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความ แตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสาร ที่หลากหลาย (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2561) การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นให้นักเรียนทุกคน มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความพร้อม มีทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิต ในโลกที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่คิดเป็น ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อส่วนอื่นหลากหลายของต่างชาติที่กำลังแพร่หลายเข้ามาในประเทศไทยมาใช้ได้อย่าง เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน รวมทั้ง นำทักษะการเรียนรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็น แนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ด้วยเหตุนี้ การ จัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนานักเรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีร่างกายที่สมดุล มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองของไทยและของโลก ยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีทักษะ มีเจตคติที่จำเป็นสำหรับ การศึกษาต่อ สำหรับการประกอบอาชีพ และสำหรับการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการจัดการศึกษา ต้องเชื่อว่า นักเรียนทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้อาณาการศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิด อุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับ ประถมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่บริการในแต่ละชุมชนครอบคลุมพื้นที่ในประเทศไทยมาก ที่สุด เพราะเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส) ในอีกหลายโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ยังพบว่า ไม่บรรลุเป้าหมาย เท่าที่ควร เห็นได้จาก ในปีการศึกษา 2562 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นพื้นฐาน

(O-NET) มีระดับผลคะแนนดังนี้ วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 49.07 วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.90 วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.55 และวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 34.42 โดยมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา (สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562) ทั้งนี้ การจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งปัจจัยหนึ่งก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาและกำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) สอดคล้องกับคำกล่าวของธีระ รุญเจริญ (2553) ที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคำกล่าวของชาญชัย อาจิมสมาจาร (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ศูนย์กลางขององค์การทั้งหมดของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความสามารถ ประสบการณ์ ลักษณะเจ้าความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตนเอง ความเสียสละ และความมียุทธวิธีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งยุทธวิธีของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการด้วยกัน เช่น การจัดการกับความเสี่ยง การปรับองค์การให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การบริหารเวลา การบริหารความขัดแย้ง การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การบริหารสมัยใหม่ เป็นต้น แต่ยุทธวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ก็คือ ภาวะผู้นำ (สัมมา รัตนชัย, 2560)

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในที่นี้ อิทธิพลก็คือ อำนาจที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน โดยผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้แนะ กำหนดทิศทาง ชักชวน สอนงาน และให้คำปรึกษาได้ (ฐาปนา ฉันทไพศาล, 2559) ภาวะผู้นำว่ามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) นั่นคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยดี บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 (3) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา และมาตรา 48 กำหนดว่า ให้มีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษา



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกสังกัด ซึ่งมาตรฐานที่ 8 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ระบุว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัย และนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ นั้น ยุทธวิธีอย่างหนึ่งที่เหมาะสมก็คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่สามารถทำนายอนาคตด้วยสายตาวัดไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น เป็นผู้นำที่มีการวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้และเป็นผู้นำที่มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกอันส่งผลกระทบต่อ การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง (Yukl, 2013) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ดังคำกล่าวของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) ที่ว่า ในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร และเบตตี้ (Betty, 2005) ที่ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาในเชิงลึกได้ ซึ่งส่งผลต่ออนาคตขององค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการวางแผน การกำหนดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรด้วยทิศทางที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 81.20 และผลการวิจัยของรุ่งนริษฐ์ พุทธิเสน (2557) ที่พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับใช้ในการวางแผนให้สถานศึกษาสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดประเด็นน่าสนใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



3577232042

การศึกษาประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากขึ้นเพียงใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้สารสนเทศในการนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังต้องการศึกษาด้วยว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน จะมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ครอบคลุม และลุ่มลึกยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะอย่างไร
- 1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง
- 1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง
- 1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

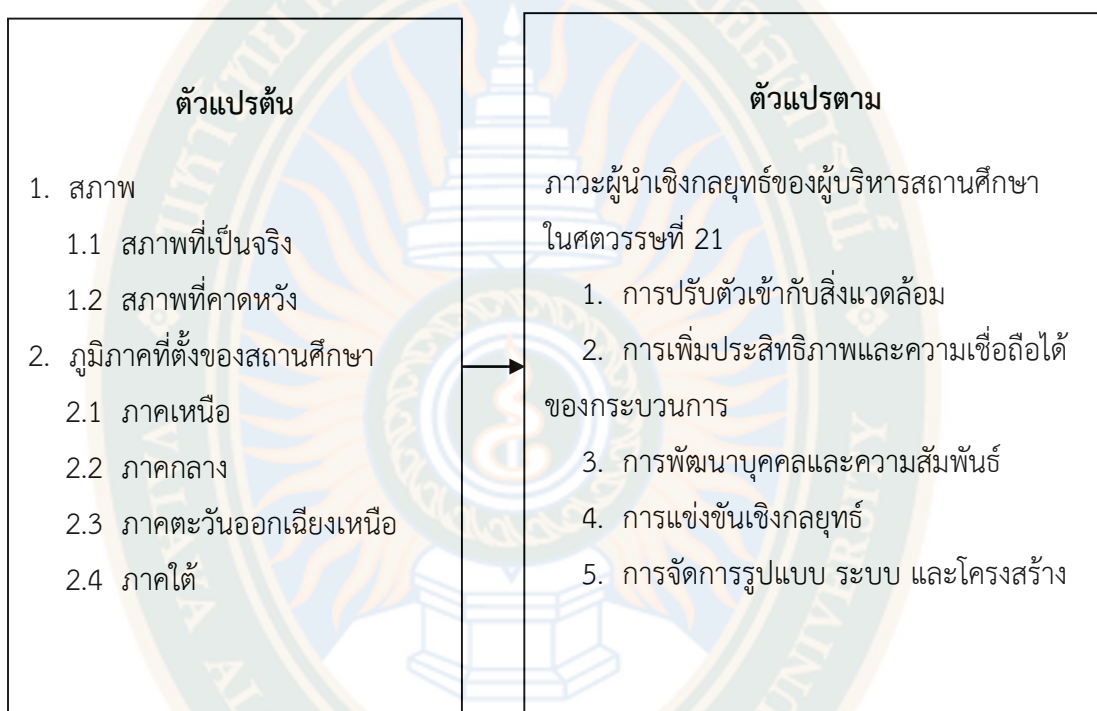
การวิจัยในครั้งนี้ อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของยุกส์ (Yukl, 2013) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ กลยุทธ์ในการแข่งขัน และรูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง และนำแนวคิดเกี่ยวกับภูมิภาคที่ตั้งของ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

โรงเรียนซึ่งเป็นผลจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแบ่งตามที่
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดเอาไว้เป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 358,873 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 384 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่ม



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

1.6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพและภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา ดังนี้

1.6.3.1.1 สภาพ แบ่งเป็น

- 1) สภาพที่เป็นจริง
- 2) สภาพที่คาดหวัง

1.6.3.1.2 ภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ภาคเหนือ
- 2) ภาคกลาง
- 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4) ภาคใต้

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.6.3.2.1 การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

1.6.3.2.2 การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ

1.6.3.2.3 การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์

1.6.3.2.4 การแข่งขันเชิงกลยุทธ์

1.6.3.2.5 การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำตนเอง และบุคลากรในองค์กร ให้ทำปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ด้วยกลยุทธ์ที่หลากหลาย ตามการรับรู้ของครู ทั้งนี้ วัดได้จากความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง

1.7.1.1 การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนา



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ครูผู้สอน การดำเนินงานของสถานศึกษา และการบริการของสถานศึกษาที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.7.1.2 การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการระดมทรัพยากร สำหรับบริหารสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนประกอบด้วย ผู้ปกครองเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านปริมาณและด้านคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ และให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ

1.7.1.3 การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการจัดบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบุคลากร ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล การใช้กลยุทธ์ ใช้กระบวนการที่หลากหลาย เป็นระบบ ชำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนความรักความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มีการวัดและประเมินผลขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

1.7.1.4 การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาทั้งแผนงาน โครงการ นวัตกรรม การใช้กลยุทธ์ การกำกับ ติดตาม และควบคุม การวัดและประเมินผลการใช้กลยุทธ์เป็นระยะ จริงจัง หลากหลายวิธี และการนำผลการวัดและประเมินผลกลยุทธ์มาใช้

1.7.1.5 การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานที่มีระเบียบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและบังคับบัญชา และมีการควบคุมทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

1.7.2 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นอยู่จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามการรับรู้ของครู ทั้งนี้ วัดได้จากความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

1.7.3 สภาพที่คาดหวัง หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามการรับรู้ของครู ทั้งนี้ วัดได้จากความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.7.4 ภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งภูมิภาคที่โรงเรียนตั้งอยู่ตามที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และการแบ่งตามภูมิภาคของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้กำหนดเอาไว้เป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

1.7.5 ครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.8.2 ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับจัดการศึกษาให้สนองตอบต่อโลกยุคปัจจุบัน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา 2) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำ 3) หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 4) ข้อมูลโดยสังเขป เกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ทำให้บุคคลทางการศึกษาตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เมื่อพิจารณาในบริบทของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัมมา รณิธย์ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์กรทางธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ แต่ในองค์กรของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร ส่วนคำว่า สถานศึกษา หมายถึง องค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุกต์ (Yukl, 2013) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ มากด้วยบารมี และเป็นบุคคลที่มีพลังในการขับเคลื่อนเพื่อ ชัยชนะ รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบการบริหารจัดการใน สถานศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะตัว ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ทำให้บุคคลทางการศึกษาตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อ ทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ระบุถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา และ กำหนดทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป นพลเมืองไทย และพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบ อาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต

ธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหาร สถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การจัดและ การบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาญชัย อาจินสมัจจาร (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางของ องค์กรทั้งหมดของสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความสามารถ ประสพการณ์ ลักษณะเจ้าความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตนเอง ความ เสียสละ และความมียุทธวิธีของผู้บริหารสถานศึกษา

ซิลเดรก (Sheldrake, 1996) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการ พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยเน้นกระบวนการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ร่วมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ

สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มี ความสำคัญที่สุดที่จะบริหารจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นบุคคลที่ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญประการหนึ่งของ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา



3577232042

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างจิตสำนึกในด้านทิศทางและเป้าหมาย มีความคาดหวังในครู บุคลากร โดยเฉพาะผู้เรียน ให้ความสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน ติดตามดูแลการปฏิบัติงาน จูงใจครูและบุคลากรให้พยายามทำให้ดีที่สุด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) เสนอแนะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

สุรพล พุดคำ (2547) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไว้ ดังนี้

1. บทบาททางการบริหาร ได้แก่ การจัดทรัพยากร การพัฒนาการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนและการให้การนิเทศในการพัฒนาวิชาชีพ
2. บทบาทในการไกล่เกลี่ย ได้แก่ การช่วยสื่อสารกับผู้ให้การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกและยังช่วยเป็นกันชนให้กับครู อันเนื่องมาจากความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม
3. บทบาทความเป็นผู้นำ ได้แก่ การทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จและการแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน

ธวัช บุญยมณี (2550) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการรับผิดชอบการจัดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษา

สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บทบาทหน้าที่ทางการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการประสานงานและบทบาทหน้าที่ด้านความเป็นผู้นำ

2.1.4 ขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545) กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลัก โดยจัดการศึกษาให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้น จึงกำหนดขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ระบุถึงขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจ



3577232042

การบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

- 1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
- 1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- 1.3 สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่
- 1.4 มีวิสัยทัศน์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
- 1.8 ความรับผิดชอบ
- 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- 1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

- 2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
- 2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- 2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
- 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล

- 3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
- 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
- 3.4 มีอารมณ์ขัน
- 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
- 3.6 ประนีประนอม



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

- 3.7 อดทน อดกลั้น
- 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
- 3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
- 3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
- 3.11 กล้าตัดสินใจ
- 3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
4. การบริหารทั่วไป
 - 4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7 มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
 - 4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า จะต้องรับภาระหลักด้านการบริหารงานภายในของสถานศึกษา ซึ่งมีงานวิชาการและกิจการนักเรียน เป็นงานหลัก จากนั้นก็จะเป็นงานการเงินและการงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยกำหนดว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีขอบข่ายหรือภารกิจตามกฎกระทรวงศึกษาธิการฉบับดังกล่าว ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กำหนดไว้เป็นหลักเกณฑ์เดียวกันสำหรับสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศว่า ดังนั้น ขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจจำนวน 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

2.1.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรม
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ธีระ รุญเจริญ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร จัดโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบ ครบวงจร จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้

สุรพล พุฒคำ (2547) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า ควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความสามารถ (Intelligence Quotient: IQ) ได้แก่ การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษาให้กับผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหา
2. มีวุฒิทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) คือ การแสดงออกถึงการยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้อำนาจแก่ผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่นให้มีความก้าวหน้า การให้โอกาสผู้อื่น การมองเห็นคุณค่าผู้อื่น ความมีสัจจะและความจริงใจต่อผู้อื่น การใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและความเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง เป็นต้น
3. อดทนต่อความยากลำบาก (Adversity Quotient: AQ) คือ การแสดงออกถึงความมานะบากบั่นและความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ประสบความสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการและการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4. มีศีลธรรม (Moral Quotient: MQ) ได้แก่ การแสดงออกถึงการเป็นผู้ซื่อสัตย์ใจตนเอง ความเป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริตและการยอมรับนับถือผู้อื่น

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ (personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่นและความพยายาม และความมีวิสัยทัศน์ทางอารมณ์ และคุณงามความดี

2. ด้านการจูงใจ (motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน และความต้องการในพลังอำนาจ

3. ทักษะ (skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคล การรับรู้ และการบริหารงาน

ยูลค์ (Yulk, 2017) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี
2. มีความไวต่อสิ่งแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง
4. เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม
5. ให้ความร่วมมือกับทุก ๆ ฝ่าย
6. มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. มีอิสระในการคิด และการปฏิบัติ
8. สร้างจุดเด่นให้เกิดขึ้น
9. เป็นคนมีชีวิตชีวา
10. มีความมุ่งมั่น
11. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
12. มีความอดทน รับแรงกดดันได้ และบริหารจัดการความเครียดได้เป็นอย่างดี
13. เต็มใจ จริงใจ และพึงพอใจที่จะรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์โดยทั่ว ๆ ไป และเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน ประกอบด้วย เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ และมี



ความสามารถ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้เข้าใจและเอาใจใส่ดูแลและผู้ร่วมงาน เป็นคนมีความรับผิดชอบ และที่สำคัญมีภาวะผู้นำ

2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ อิทธิพลดังกล่าว อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวก และในทางลบ หรือในทางใดทางหนึ่ง

นิติพล ฤตะโชติ (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึงเรื่องที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง แล้วพฤติกรรมของบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น อีกทั้งพฤติกรรมนั้น ๆ จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในที่นี้ อิทธิพลก็คือ อำนาจที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน โดยผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้นำ กำหนดทิศทาง ชักชวน สอนงาน และให้คำปรึกษาได้

ชาอุชัย อาจินสมมาตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่บุคคลสร้าง อิทธิพลต่อคนอื่น เพื่อทำให้บรรลุจุดประสงค์และชี้นำองค์การในแนวทางที่ทำให้มันเกาะติดกันมากขึ้น ผู้นำดำเนินการกระบวนการดังกล่าวโดยการใช้คุณลักษณะทางด้านภาวะผู้นำ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ ความรู้ และทักษะ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถหรืออำนาจชักจูงให้บุคคลในองค์การใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า เมื่อบุคคลหลายคนร่วมกันทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันก็ตาม ย่อมจะเกิดภาวะผู้นำขึ้น หรือมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มนั้นแสดงบทบาทเป็นผู้นำเสมอ อาจแสดงบทบาทในรูปของการสั่งการ ชี้แนะ หรือประนีประนอม



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ประสานงาน แล้วแต่กรณี ภาวะผู้นำเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์การใด ๆ เนื่องจาก หากขาดผู้นำเสียแล้ว ย่อมจะทำให้องค์การนั้นดำเนินกิจกรรมไม่ได้ด้วยความยากลำบาก องค์การซึ่งประกอบไปด้วยคนจำนวนมากย่อมจะวุ่นวายสับสน ต่างคนต่างทำงานไป ไม่ประสานกันหรือขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อย ก็แล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์การอีกด้วย



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพล การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นอกจากนั้น ภาวะผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ต่อองค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้อีกด้วย

สัมมา รณิธย์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกระดับ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้ง ภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และการที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ หากผู้นำไม่มีภาวะผู้นำเสียแล้วย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน และมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ต่อองค์การและบุคคลในองค์การ

2.2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (2557) กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งผู้เรียนและคนในยุคใหม่ โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3577232042

โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร เพราะการสื่อสารที่มีต่อการพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง

2. ความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมายมหาศาล ผู้เรียนในอนาคตจะต้องใฝ่รู้ สนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ไม่เช่นนั้นจะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีจินตนาการต่อไปข้างหน้า จากความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงจำเป็นสำหรับการอยู่ในศตวรรษที่ 21

3. การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา เมื่อผู้เรียนสนใจใคร่รู้และมีทักษะในการหาความรู้ผ่านเทคโนโลยีได้แล้ว ทักษะที่สำคัญและจำเป็น คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่ได้มาว่าอะไรดี อะไรเหมาะสม ไม่เหมาะสม อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความเท็จ ซึ่งผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญมากควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและชาญฉลาดพอ

4. ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็นมากเช่นกันในศตวรรษที่ 21 เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุกด้านและทุกรูปแบบ การแก้ปัญหาจึงต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ อย่างมาก ซึ่งจะตามมาด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ นั้น นวัตกรรมถือเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. ทักษะในการสื่อสาร ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษใหม่ที่มีนวัตกรรมและผลผลิตใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นมาก ยุคของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคของความร่วมมือ ยุคของเครือข่ายที่คนจะติดต่อถึงกันผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้ จึงมีความจำเป็นอยู่อย่างยิ่งเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ

6. การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะการประกอบการ ซึ่งเป็นทักษะในเชิงของการดำเนินงานทางธุรกิจ และเป็นการค้า ซึ่งจะเป็นลักษณะของโลกยุคศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการทำงานด้านเศรษฐกิจและการค้าเป็นหลัก

7. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก ทักษะนี้เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกและวัฒนธรรมอื่น มีทั้งเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันและเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจด้วยพร้อมกันไป

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไวโนวารสารบริหารการศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ในศตวรรษที่ 21 ควรมีภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. เป็นนักสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่อง



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

2. เป็นนักสื่อสาร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. เป็นนักคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกันกับกลุ่มคนที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6. สร้างความร่วมมือ และการติดต่อ ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. มีความเชื่อมั่น ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ เข้าถึงได้ง่าย มีความโดดเด่นในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. มีความมุ่งมั่นและความพากเพียร ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเทอย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

11. เป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการได้ด้วย

12. เป็นนักริเริ่ม ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. เจียมเนื้อเจียมตัว ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. เป็นตัวแบบที่ดี ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

ชาวยูซัย อาจินสมาจาร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความฉลาด มีทักษะทางมนทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นนักการทูต และการมียุทธวิธี พุดจาคลองแคล่ว มีความรู้เกี่ยวกับงานกลุ่ม มีความสามารถในการจัดระเบียบงาน มีทักษะทางสังคม และมีความน่าเชื่อถือ

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความร่วมมือ มีการเสริมพลังอำนาจ มีการให้และการบริการ มีจินตนาการและนวัตกรรม มีการเรียนรู้ด้วยกัน มีการสร้างชุมชน มีการสร้างเครือข่าย มีการนำร่วมกัน มีการสื่อสารที่เข้มแข็ง มีการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ และมีความยืดหยุ่น

สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแห่งชาติ (National Association of Secondary School Principals: NASSP, 2013) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill)
2. มีทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)
3. มีทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

4. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill)
5. มีทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill)
6. มีทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (Learning Innovation Skill)
7. มีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy Skills)
8. มีวิสัยทัศน์ (Vision Skill)
9. เรียนรู้ได้เร็ว (Sensitivity Skill)
10. มีทักษะในการพิจารณาตัดสิน (Adjustment Skill)
11. มีศีลธรรม (Morality)
12. ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย มีทักษะด้านเทคโนโลยี มีความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ มีการคิดวิจาร์ณญาณและการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรม มีทักษะในการสื่อสาร มีการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะการประกอบการ มีทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก เป็นนักสร้างสรรค์ เป็นนักคิดวิเคราะห์ มุ่งสร้างชุมชนและเครือข่าย มีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ และการติดต่อ สร้างพลังเชิงบวก มีความเชื่อมั่น มีความมุ่งมั่นและความพากเพียร มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นนักประกอบการ เป็นนักริเริ่ม มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เจียมเนื้อเจียมตัว เป็นตัวแบบที่ดี ฉลาด มีทักษะทางมนโทัศน์ มีความเป็นนักการทูต มียุทธวิธี พุดจาคล่องแคล่ว มีความรู้เกี่ยวกับงานกลุ่ม มีความสามารถในการจัดระเบียบงาน มีทักษะทางสังคม มีความน่าเชื่อถือ มีการให้และการบริการ มีความยืดหยุ่น มีการทำงานเป็นทีม มีทักษะด้านการใช้ดิจิทัล เรียนรู้ได้เร็ว มีทักษะในการพิจารณาตัดสิน มีศีลธรรม และทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับดังนี้

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่รับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบริบทภายนอกกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ตลอดจนการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ หรือผู้นำที่ใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ



3577232042

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมุมมองที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะมอบอำนาจหรือรับฟังคนอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ตามความจำเป็น

มันทนา กองเงิน (2554) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการคาดการณ์มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อภิรัตน์ นุภาสัน (2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบ ของผู้นำที่มองการณ์ไกลในการสร้างและพัฒนาองค์กรที่กำหนดไว้เพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด

วันวิสาข์ ทองดิง (2555) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก ที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมใจในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

วิราพร ดีบุญมี (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

รุ่งนริธัญ พุทธิเสน (2557) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ สมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ เกิดพลังร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น

ไสว พลพุทธา (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้รูปแบบหรือกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้โดยมีการวางแผนการนำไปปฏิบัติและการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

กมลชนก สุกแสง (2559) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

นวลจันทร์ จุฑาทนพ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ

ซอชเซอร์ และไบรอันท์ (Sorcher & Brant, 2002) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ภาวะของผู้นำที่ทำงานโดยเน้นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้

คอนติโน (Contino, 2004) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นการใช้แรงจูงใจและมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นผู้นำที่ใช้การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ หลากหลาย และเน้นการสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำตนเองและบุคลากรในองค์กร ให้ทำปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ด้วยกลยุทธ์ที่หลากหลาย อาทิ ใช้การสื่อสารแบบสองทางที่มีประสิทธิภาพ ใช้การสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อีกด้วย



3577232042

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะในสถานศึกษาต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น โดยเริ่มจากคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

เบตตี้ (Betty, 2005) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาในเชิงลึกได้ ซึ่งส่งผลต่ออนาคตขององค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการวางแผน การกำหนดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรด้วยทิศทางที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

เฟลด์แมน และคณะ (Feldman et al. 2008) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิง กลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด

มาเรีย (Maria, 2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สมาชิก เข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความสับสนในการทำงานทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจในระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน รอบคอบ มากยิ่งขึ้น เป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ช่วยให้ผู้ผู้นำมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้อย่างชัดเจน ทำให้การวิเคราะห์ปัญหาในเชิงลึกได้ ซึ่งส่งผลต่ออนาคตขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการวางแผน การกำหนดและดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรด้วยทิศทางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรสามารถ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้สมาชิก เข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความสับสนในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

เกศรา สิทธิแก้ว (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ฮิตต์ และไอร์แลนด์ (Hitt and Ireland, 1999 อ้างถึงใน สุรีย์ อินทร์, 2558) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม สรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะจูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าว จะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนคติและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม วัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดกว้างโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่ ๆ

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ยึดถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งมีความสามารถในการคลี่คลายงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความเป็นจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับระยะยาว

เนฮาวานดิ (Nahavandi, 2000 อ้างถึงใน นฤมล สุภาทอง, 2550) ได้แบ่งประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ตามคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม (High-Control Innovator หรือแบบ HCI) เป็นผู้นำที่ขอแสวงหาความท้าทายสูงแต่ยังเน้นการควบคุมการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเข้มงวด ผู้บริหารแบบ HCI จะมองสิ่งแวดล้อมว่าเป็นโอกาสและเต็มใจที่จะใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงมาช่วยให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำที่แสวงหากลยุทธ์ที่มีลักษณะริเริ่มและมีความเสี่ยงทั้งระดับองค์กรและระดับส่วนงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ได้ ในส่วนตรงกันข้ามกับคุณสมบัติในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เมื่อเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ภายนอกก็คือผู้นำแบบ HCI จะมีลักษณะอนุรักษ์นิยมในการบริหารจัดการต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เกิดจากผู้นำมีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมสูงจึงสร้างวัฒนธรรม การควบคุมที่เข้มงวดในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานการบรรลุเป้าหมายและการให้รางวัลตอบแทนการทำงาน มีการตัดสินใจค่อนข้างจะมีลักษณะรวมอำนาจ โดยผู้นำจะกระจายอำนาจการตัดสินใจที่สำคัญน้อยมาก องค์กรในอุดมคติของผู้นำแบบนี้ก็คือ องค์กรที่สร้างสรรค์แต่ควบคุมมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น และเชื่อมั่นในวิธีการบริหารจัดการของผู้นำ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสภาพเดิม (Status Que Guardian หรือแบบ SOG) ผู้นำแบบนี้ไม่แสวงหาความท้าทายแต่ต้องการที่จะคงความควบคุมเอาไว้ โดยจะควบคุมงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรไว้ที่ตนและมักปฏิเสธการกระทำใด ๆ ที่ตนเห็นว่าเป็นการเสี่ยง เป็นผู้ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นภัยคุกคามและจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะปกป้องมิให้องค์กรของตนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้นำที่ไม่แสวงหากลยุทธ์ใหม่ที่สร้างสรรค์ แต่ยึดติดอย่างเหนียวแน่นกับแนวคิดเดิม หรือกลยุทธ์ผ่านการทดสอบแล้วเท่านั้น องค์กรที่ดำเนินการภายใต้ผู้นำแบบนี้ จึงยากที่จะปรับปรุงพัฒนาให้เป็นผู้นำอุตสาหกรรมที่มีผลผลิตและนวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาด เป็นองค์กรที่เรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายต่ำ การดูแลอย่างใกล้ชิด และใช้วิธีการต่าง ๆ แบบอนุรักษ์นิยมอย่างเข้มงวด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว ซึ่งทั้งผู้บริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการที่เคยปฏิบัติ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

เป็นประจำอยู่แล้ว การตัดสินใจจะมีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจสูง โดยผู้นำจะต้องรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องกับต่อการตัดสินใจที่สำคัญโดยตรง

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือแบบ PI) ผู้นำแบบนี้แสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มใหม่จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะที่เปิดกว้างสูง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย ผู้นำแบบนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกกว่าเป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่องค์การได้มากมาย และพร้อมเปิดรับกระแสอิทธิพลภายนอกเข้าสู่องค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายและมีแนวโน้มที่จะเลือกกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูง องค์การที่บริหารภายใต้ผู้นำแบบนี้เป็นที่รู้จักทั่วไปในฐานะที่มีความเป็นหนึ่งในด้านเทคโนโลยี การริเริ่มสร้างสรรค์ทางการบริหารและการริเริ่มด้านนวัตกรรม การเปิดกว้างและกระจายอำนาจโดยการตัดสินใจต่าง ๆ จะดำเนินการเบ็ดเสร็จที่ระดับล่างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความต้องการ มีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงมักกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ ดังกล่าว องค์การมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นแบบหลวม ๆ แต่มีความอดทนสูงต่อการรับฟังความคิดและวิถีปฏิบัติ อันหลากหลายของบุคคลอื่นได้ดี สิ่งที่เป็นจุดร่วมที่สำคัญก็คือ “อดทนต่อความหลากหลาย” พนักงานขององค์กรจะถูกกระตุ้นและสนับสนุน กระบวนการในการปฏิบัติด้วยตนเองและได้รับความมีอิสระในการนำเสนอการตัดสินใจของตน ภาวะผู้นำแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมนี้ จึงช่วยสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในการพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างและเกิดสิ่งริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่เกี่ยวกับการสร้างผลผลิต งานบริการและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือแบบ PM) เป็นผู้นำที่ชอบกลยุทธ์แบบอนุรักษ์นิยมที่ยึดติดกับแนวคิดหรือวิธีการเดิมที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว ชอบหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง แต่เนื่องจากผู้นำประเภทนี้มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงยอมรับความหลากหลายทางความคิดและเปิดกว้างขึ้นในองค์กร พนักงานไม่ถูกบังคับให้ยึดติดกับเป้าหมายและนวัตกรรมร่วมกัน แต่ละคนจะมีอิสระและการปฏิบัติงานประจำวันจะไม่ถูกวัดในเรื่องมาตรฐานสูงมากนักตราบเท่าที่ยังไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงแก่องค์การ

เดวิส และเดวิส (Davies and Davies, 2004 อ้างถึงใน สุรีย์ อินทร์, 2558) กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการจัดการ ประกอบด้วย



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

1.1 ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร มีความสามารถในการมองไปในอนาคต เข้าใจในบริบทขององค์กรในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับองค์กร สร้างค่านิยมในองค์กรที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.4 ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้าง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ประกอบไปด้วย

2.1 เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน (dissatisfaction or restlessness with the present) คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ปรับปรุง พัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

2.2 มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ (absorptive capacity) สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์กร มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการปรับตัว (adaptive capacity) เป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

2.4 มีภาวะผู้นำ ฉลาด และมีสติปัญญา (leadership wisdom) มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะต้องดำเนินกิจกรรมที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม ให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีการริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือแบบ SOG) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือแบบ PI) และผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหาร



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

กระบวนการ (Process Manager หรือแบบ PM) อีกทั้ง คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการจัดการ และด้านคุณลักษณะเฉพาะ

2.3.4 องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้บริหารทางกลยุทธ์ จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ (Strategist) ซึ่งต้องดำเนินการในทางกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เป็นบทบาทในทางปฏิบัติ ดังนี้คือ

1. การเป็นผู้บริหารทั่วไปที่จะต้องทำการบริหารเรื่องราวทั้งหมดขององค์กรตลอดเวลา โดยไม่ขาดตอน
 2. การเป็นผู้ให้วิสัยทัศน์ที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการมองโลกกว้างรอบตัวนั่นเอง
 3. การเป็นผู้ใช้ทักษะวิสัยทัศน์ที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับทรัพยากรที่ประเมินได้ภายในองค์กร และทำการจัดคู่ปัจจัยระหว่างโอกาส และทรัพยากรที่มีอยู่ จนสามารถจัดทำเป็นนโยบายและแผนดำเนินงานต่าง ๆ ออกมา
 4. การเป็นสถาปนิกออกแบบโครงสร้างและระบบงาน
 5. การเป็นผู้จัดแบ่งสรรทรัพยากรและเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ
 6. การเป็นผู้นำสร้างทีมงาน กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและมีการผูกพันจากทุกฝ่าย
- การเป็นผู้ประเมินผลงานและการรู้จักใช้คน
7. การเป็นผู้ซื่อสัตย์
 8. การเป็นผู้นำชุมชนสัมพันธ์
 9. การเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy in Action)
3. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Control)

เชวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

วิราพร ตีบุญมี (2556) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของ

สถานศึกษาได้ 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร

ดับริน (Dubrin, 2007 อ้างถึงใน สุรีย์ อินทร์, 2558) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง (High - level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้ในแนวมโนมของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำที่กล่าวว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องราวของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้าตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า เป็นการสร้างอนาคตใหม่ (Re - Inventing The Future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” หลายองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดในที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุดในที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป



3577232042

VRU - IThesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ผู้วิจัยสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์จากการอ่านและประมวลผลได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ หลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สำหรับองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากแนวคิดของยุกส์ (Yukl, 2013) ที่มีความเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ก่อให้เกิดการบรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ อีกทั้งจากสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาจัดเป็นนิติบุคคลที่มีลักษณะในเชิงธุรกิจท่ามกลางโลกยุคโลกาภิวัตน์มากขึ้น กล่าวคือ มีอัตราการแข่งขันกันสูงในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาผู้เรียน แข่งขันกันด้านการจัดการเรียนการสอน การสอนพิเศษ การสร้างจุดเด่นหรือจุดเน้นให้แก่สถานศึกษาเอง มีการสร้างแผนปฏิบัติการที่อาศัยกลยุทธ์อย่างหลากหลายเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้จึงวิจัยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของยุกส์ (Yukl, 2013) มากำหนดเป็นองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้การวิจัย ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation to the Environment) หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ การตอบสนองอย่างเหมาะสม มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น โดยมีการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขัน มีการนำเสนอวิธีการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้รับบริการอย่างมีศักยภาพ และพัฒนาองค์กรที่มีกลยุทธ์ที่เน้นผลิตภัณฑ์หรือบริการระดับแนวหน้าที่ไม่เหมือนใครเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ

2. การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ (efficiency and process reliability) หมายถึง ประสิทธิภาพการใช้บุคลากรและทรัพยากรเพื่อดำเนินการในการลดต้นทุน มีกลยุทธ์การแข่งขันในองค์กร มีการสนับสนุนการดำเนินการมีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยี มีการประสานงานสามารถเพิ่มต้นทุน สร้างความมั่นใจ รักษามาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการ

3. การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ (human resources and relations) หมายถึง คุณภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของสมาชิกและความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้ที่มีทักษะเข้มแข็ง มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ (competitive strategy) หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันโดยใช้พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม นำเสนอกกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรม และกลยุทธ์ทางเลือก โปรแกรม และระบบ สำหรับตรวจสอบภัยคุกคาม แล้วระบุกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

5. การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง (management programs, system and structures) หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้โปรแกรมการปรับปรุงระบบการจัดการ รูปแบบ และโครงสร้างต่าง ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมลดค่าใช้จ่าย กระบวนการและโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพ โปรแกรมการจัดการประสิทธิภาพและกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ยุกส์ (Yukl, 2013) ไม่ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดองค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เอาไว้แต่อย่างใด ผู้วิจัยศึกษาจึงค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดนิยามของแต่ละองค์ประกอบสำหรับใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

พักตร์สร สิริบุญยภัค (2548) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพ

จร สุนทรายุทธ (2550) ได้ให้แนวคิดว่าการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ในหน่วยงาน ซึ่งต้องถือว่าเป็นกิจกรรมของทุกคน ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงภัยวิกฤต หรือความเสี่ยง ทุกคนต้องปฏิบัติและปฏิบัติเป็นประจำ รวมทั้งปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน หลักการปรับตัวที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยง

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) กล่าวถึง การปรับตัวหรือการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมว่า ควรใช้กลยุทธ์ 6 ประการ ได้แก่ ใช้การติดต่อสื่อสาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกและการให้การสนับสนุน การเจรจาต่อรอง การแทรกแซงและการสร้างแนวร่วม และการบังคับ

ดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จำเป็น กล่าวคือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ถ้าสังคมมีความเปลี่ยนแปลงไป ต้องเปลี่ยนแปลงไป ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิวัฒนาการทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2558) กล่าวว่า เมื่อองค์กรพบกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะได้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น โดยไม่คำนึงว่าเป็น



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

พนักงานส่วนใดขององค์กร ให้พนักงานมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้มีความเต็มใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งวิธีดังกล่าวจัดเป็นฝ่ายรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นฝ่ายรับ (Reactive)

ฐาปนา ฉิโนไพศาล (2559) กล่าวถึง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ว่าในการดำเนินธุรกิจจะต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และองค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องคอยติดตามและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งความเป็นไปของสิ่งแวดล้อมดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำหนดขอบเขตของการทำงาน การวางแผนและการพยากรณ์ และโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) กล่าวว่า การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จทั้งในด้านวิชาการ การเรียนการสอน สภาพแวดล้อม อาคารเรียน อาคารประกอบ สิ่งก่อสร้าง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ พิจารณาจากการรับรู้และยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนในด้าน การบริหาร การเรียนการสอน ความสามารถของตัวครูผู้สอน อีกทั้ง ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาหรือปรับปรุงวิถีจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพิจารณาจากสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ยุกค์ (Yukl, 2013) กล่าวว่า การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ การตอบสนองอย่างเหมาะสม มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การแข่งขัน มีการนำเสนอวิธีการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้รับบริการอย่างมีศักยภาพ และพัฒนาองค์กรที่มีกลยุทธ์ที่เน้นผลิตภัณฑ์หรือบริการระดับแนวหน้าที่ไม่เหมือนใครเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาครูผู้สอน การดำเนินงานของสถานศึกษา และการบริการของสถานศึกษาที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2. การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ (Efficiency and Process Reliability)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ให้ข้อเสนอแนะว่า การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะแตกต่างจากการทำงานของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มจะไม่เพียงพิจารณาแต่



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ผลงานและปัจจัยนำเข้าเท่านั้น แต่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณแล้ว กลุ่มยังต้องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกไว้อีกด้วย

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ว่าใช้ไปอย่างไร มากน้อยแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานใช้ โดยประหยัดให้ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การคาดหวังอย่างคุ้มค่าหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้เทคนิคหรือยุทธวิธีในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณตามความต้องการและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งผลปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความมีประสิทธิภาพซึ่งนิยามวัดกันในรูปแบบของผลผลิตต่อสิ่งนำเข้าและอธิบายถึงต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามประสงค์

สัมมา ธรนิษฐ์ (2560) กล่าวว่า องค์การมีความสำคัญต่อการบริหาร เนื่องจากการนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goals) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ต้องการผลิตสินค้าหรือการบริการตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด องค์การที่จัดโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency)

แฮร์ริงตัน (Harrington, 1996) ให้ความหมายของประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

เซอร์โต (Certo, 2000) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า การทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)

ยุกส์ (Yukl, 2013) กล่าวว่า ความเชื่อถือได้ของกระบวนการ หมายถึง ประสิทธิภาพการใช้บุคลากรและทรัพยากรเพื่อดำเนินการในการลดต้นทุน มีกลยุทธ์การแข่งขันในองค์กร มีการสนับสนุนการดำเนินการมีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยี มีการประสานงานสามารถเพิ่มต้นทุน สร้างความมั่นใจ รักษามาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนประกอบด้วย ผู้ปกครองเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านปริมาณและด้านคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ และให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ

3. การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ (Human Resources and Relations)

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ ได้แก่ 1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยง ภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร 2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น 3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ แบบหลากหลาย และ 4) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มุ่งานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ให้นิยามของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การจัดการปัจเจกบุคคลในองค์กร ซึ่งสร้างผลงานอันมีคุณค่าต่อระบบการจัดการ อาจพิจารณาได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กันและร่วมมือกันใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหมด ของระบบการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างไร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรความท้าทายในตัวเอง ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องได้บุคคลที่มีความสามารถสูงโดยเฉพาะต้องมีความสามารถใน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถเชิงธุรกิจ (business capabilities) ความสามารถด้านการปฏิบัติการงานบุคคล (human resource) และความสามารถในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง (managing the change process) ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน (interdependence) หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในด้านข้อมูลข่าวสารทรัพยากร หรือความคิดที่จะทำให้เห็นถึงความต้องการของการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีการแลกเปลี่ยนกันอยู่ในระดับที่สูง

ชนิตา เมืองเผือก (2555) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (acquisition phase) ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร (retention phase) และระยะการให้พ้นจากงาน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

(termination or separation phase) ทั้งนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง

ธัญปนา ฉิ้นไพศาล (2559) กล่าวถึงทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ไว้ว่า ผู้บริหารมักกล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กรมาก เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การทำกำไร การเพิ่มผลผลิต (Productivity) นวัตกรรม (Innovation) และองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านเกี่ยวคนและองค์การ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ หมายถึงการดึงดูดใจ การพัฒนา และการอ้างไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หากองค์การใดไม่ได้กระทำกิจกรรมดังกล่าว ก็ไม่สามารถที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์การและสร้างความผูกพันในการทำงานได้

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ หมายถึง มนุษย์ที่ให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือการบริการให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง หรืออาจจะหมายถึง มนุษย์ที่จัดกระทำกับพลังงานทางกายภาพ ความสามารถทางจิตวิทยา ทักษะด้านการเคลื่อนไหว และเรียนรู้ทักษะทางสังคมเพื่อรักษามนุษย์สัมพันธ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือการบริการ

ลีออน แม็คคินสัน (Leon Megginson, 2010, อ้างถึงใน ชาญชัย อาจิสมาจาร, 2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของความรู้ความสามารถในการสร้างทักษะ ความสามารถพิเศษและความถนัดของแรงงานในองค์การ ตลอดจนค่านิยม เจตคติ และความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผลรวมทั้งหมดของความสามารถที่ตกทอดความรู้ที่ได้มา และทักษะที่เป็นตัวแทนของความสามารถพิเศษและความถนัดของบุคคลที่เป็นพนักงาน

ยุกล์ (Yukl, 2013) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ หมายถึง คุณภาพของทรัพยากรบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของสมาชิกและความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้ที่มีทักษะเข้มแข็ง มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการจัดบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบุคลากร ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล การใช้กลยุทธ์ ใช้กระบวนการที่หลากหลาย เป็นระบบ อ้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนความรักความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มีการวัดและประเมินผลขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นทีม ให้บุคลากรมี



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

4. การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ (Competitive Strategy)

สมคิด บางโม (2555) กล่าวถึงขั้นตอนของกลยุทธ์ในการแข่งขันไว้ ดังนี้

1. พิจารณาและวัตถุประสงค์ขององค์การว่า โครงสร้างขององค์การมีส่วนช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด

2. แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับองค์การในปัจจุบันจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น เอกสาร แผนผัง บุคคลในองค์การ ฯลฯ

3. กำหนดแผนการแข่งขัน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่องค์การต้องการ

4. กำหนดเวลาที่จะเริ่มใช้แผนการแข่งขัน โดยงานที่ควรปฏิบัติได้ทันทีควรให้เริ่มต้นได้เลย หรือกำหนดช่วงระยะเวลาไว้

5. เสนอแผนการแข่งขัน ขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจต้องชี้แจง และอธิบายให้เข้าใจ รวมทั้งใช้เวลาค่อนข้างนาน

6. นำแผนการแข่งขันที่ได้รับการเห็นชอบแล้วไปปฏิบัติ/ดำเนินงาน และกำกับติดตาม ดูแล เป็นระยะ ๆ ว่าดำเนินงานเป็นอย่างไร ได้ผลเพียงใด หากมีข้อขัดข้องอย่างไร จะได้พิจารณาแก้ไข

กัลยรัตน์ ธีระชนชัยกุล (2558) กล่าวว่า ในสมัยปัจจุบัน ผู้บริหารทุกคนตระหนักดีว่า ไม่อาจแก้ปัญหาเพียงแค่ส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การได้ หากแต่ทุกวันนี้ ผู้บริหารต้องการแก้ปัญหาระยะยาว จึงต้องแสวงหากกลยุทธ์ในการแข่งขัน ทั้งนี้ กลยุทธ์ในการแข่งขันประกอบด้วย การพัฒนาบรรยากาศขององค์การ และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสาร และการจัดระบบข้อมูลทั้งในส่วนที่ทำนายและทำนายไม่ได้

ธนภัทร กันทาวงค์ (2559) ให้ความหมายของกลยุทธ์การแข่งขันไว้ว่า หมายถึง กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นที่ความสามารถเป็นสิ่งที่นำไปสู่การดำเนินงานที่มีความสามารถเฉพาะ ขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ เนื่องจากความสามารถเฉพาะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การดำเนินงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์และความแตกต่างของคู่แข่งรายอื่นในด้านประสิทธิภาพ ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อลูกค้า สินค้าและบริการ ที่มีมูลค่าเพิ่มที่โดดเด่น รวมถึงจุดเด่นที่เหนือกว่าคู่แข่ง จะนำไปสู่การสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการของบริษัทหรือสามารถทำให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และต้นทุนที่ต่ำลง องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ฐาปนา ฉิ้นไพศาล (2559) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการแข่งขันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการวางแผนการดำเนินงานอย่างละเอียดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เวธกา มณีเนตร (2560) กล่าวถึงความหมายของคำว่ากลยุทธ์การแข่งขันไว้ว่า หมายถึง การที่องค์กรมีความสามารถเลือกใช้ความได้เปรียบทางธุรกิจและนำมาปรับใช้ โดยมีการวางแผนนำมาพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขัน และการกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านผลิตภัณฑ์ ด้านตลาด ด้านการเงิน บัญชี และด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การทำงานของผู้ประกอบการมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทุกสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถสร้างกำไรในทางธุรกิจ

พอร์เตอร์ (Porter, 2003) กล่าวว่า กลยุทธ์การแข่งขัน คือ เครื่องมือของนักบริหารในการบริหารงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเน้นและให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision Making) ที่ไม่เหมือนกับการตัดสินใจในลักษณะอื่น ๆ เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับอนาคตในระยะยาวขององค์กรทั้งหมด ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ 1) เป็นกระบวนการของการบริหารองค์กรโดยรวม 2) เป็นการบริหารที่เน้นการสร้างกลยุทธ์ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว 3) เป็นการตัดสินใจที่อาศัยชั้นเชิง ไม่มีวิธีการที่สำเร็จรูป 4) ต้องอาศัยความร่วมมือพันธมิตร (Commitment) และทรัพยากรในองค์กร 5) มีทิศทางที่ชัดเจนต่อทางเลือกต่าง ๆ และแสดงให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจตรงกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจก่อให้เกิดโอกาส หรืออุปสรรคแก่องค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อหาจุดแข็งหรือจุดอ่อนในการหลีกเลี่ยงอุปสรรคหรือใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่ได้ ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นการบริหารโดยคำนึงถึง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กร ลักษณะธุรกิจในอนาคต สภาพแวดล้อม การจัดสรรทรัพยากร และการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ องค์ประกอบของกลยุทธ์การแข่งขัน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยพื้นฐาน 5 ประการ คือ การกำหนดทิศทาง (Direction Setting) การประเมินองค์กรและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การดำเนินกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

ยูลค์ (Yukl, 2013) กล่าวว่า กลยุทธ์การแข่งขัน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดกลยุทธ์การแข่งขันโดยใช้พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม นำเสนอกยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรม และกลยุทธ์ทางเลือก โปรแกรม และระบบ สำหรับตรวจสอบภัยคุกคาม แล้วระบุกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ในการแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมประกอบด้วยการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาทั้งแผนงาน โครงการ นวัตกรรม การใช้กลยุทธ์ การกำกับติดตาม และควบคุม การวัดและประเมินผลการใช้กลยุทธ์เป็นระยะ จริงจัง หลากหลายวิธี และการนำผลการวัดและประเมินผลกลยุทธ์มาใช้

5. การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง (Management Programs, Systems, and Structures)

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำและบังคับบัญชา (Leading) และการควบคุม (Controlling) ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทองอินทร์ วงษ์โสธร (2552) กล่าวว่า ระบบ คือ ส่วนต่าง ๆ (Parts) ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คุณสมบัติ (Properties) ความสัมพันธ์ต่อกัน (Relationships) เส้นแบ่งเขตที่คั่นระหว่างระบบ (Boundary) และสภาพแวดล้อม (Environment)

วรารัตน์ เขียวไพร่ (2553) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การจัดการใช้ทรัพยากรทั้งบุคคลและอื่น ๆ ที่มีในหน่วยงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย โดยมีการวางแผน การจัดการองค์การการจัดการทรัพยากร

วิเชียร วิทยอุดม (2554) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ (organizational structure) หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่สามารถที่จะส่งเสริมการสื่อสารหรืออาจเป็นอุปสรรคของการสื่อสารภายในองค์การได้ ในขณะที่ลักษณะสายการบังคับบัญชาขององค์การและสายของคำสั่งมีทิศทางของการสั่งเป็นแบบสื่อสารลงล่างหรือขึ้นบน พวกเขาอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องจำกัดช่องทางการสื่อสาร ดังนั้น บ่อยครั้งที่สมาชิกในองค์การรู้สึกว่า พวกเขาไม่สามารถที่จะละเมิดตามลำดับสายของการสื่อสารได้ จึงไม่สามารถที่จะสื่อสารไปยังคนที่เหมาะสมอย่างตรง ๆ ได้ ในองค์การการจำกัดอำนาจไว้เป็นแบบศูนย์กลางรวมอำนาจนั้น จะทำให้การกระจายของข้อมูลข่าวสารไปยังแต่ละกลุ่มภายในองค์กรนั้นถูกจำกัดไปด้วย เพราะว่าแต่ละส่วนขององค์กรนั้นก็ต้องการข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันไป และนอกเหนือไปจากนั้นบางองค์กรจะมีแผนกอื่น ๆ ที่ตั้งขึ้นมาเป็นพิเศษ ซึ่งกลุ่มพิเศษที่ตั้งขึ้นมาเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารด้วยเช่นกัน เพราะว่า กลุ่มที่ตั้งขึ้นมาพิเศษจะมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น จึงมักจะมีประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ไม่ดี บ่อยครั้งเราจะต้องหาทางแก้ปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งตรงจุดนี้ เพื่อที่จะพัฒนาให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่าไว้ว่า โครงสร้างงาน หมายถึง งานตามคำสั่ง ซึ่งเป็นงานที่มีระเบียบแบบแผนแน่นอนตายตัว ง่ายต่อการปฏิบัติ เรียกว่า งานนั้นมีโครงสร้าง งานที่ถือว่าเป็นงานที่ไม่มีโครงสร้าง คือ งานที่ง่ายต่อการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายชัดเจน มีแนวทางไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน และเป็นงานที่สิ้นสุดในตัวมันเอง

นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2559) กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ โดยส่วนมากจะมีการแบ่งงานกันทำโดยยึดหลักความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และยังหมายถึงความมากน้อยของการกระจายอำนาจการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดองค์การ และช่วงการบังคับบัญชา

ฉิรดา เวชญาณลักษณ์ (2560) กล่าวว่า การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับงานเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา รณิธย์ (2560) กล่าวถึงความหมายของระบบไว้ว่า หมายถึง การจัดกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ซับซ้อน และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยหลักการของเหตุผลทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุกต์ (Yukl, 2013) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้โปรแกรมการปรับปรุงระบบการจัดการ รูปแบบ และโครงสร้างต่าง ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ เช่น โปรแกรมลดค่าใช้จ่าย กระบวนการและโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพ โปรแกรมการจัดการประสิทธิภาพและกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานที่มีระเบียบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและบังคับบัญชา และมีการควบคุมทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

2.4 ข้อมูลโดยสังเขปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ระบุว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ระบุสิทธิ และเสรีภาพ เกี่ยวกับการศึกษาของชาวไทยว่า คนทุกคนย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับไม่น้อยกว่าสิบสองปี และรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมาย



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

การศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญกล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

2.4.1 ที่ตั้ง

ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 สายด่วนกระทรวงศึกษาธิการ 1579, โทรศัพท์ 02-2885511

2.4.2 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.4.3 พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

2.4.4 เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล
5. บุคลากรการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของเขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่ง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สพท.และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

2.4.5 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 ระบุว่า การ บริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภา การศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ ต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่ การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.4.6 ขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขอบข่ายการบริหารงานตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546, 2546)

1. มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชาย พิมพาภรณ์ (2555) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และจังหวัดที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงานครู ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา กลุ่มการศึกษาที่ 6 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบรักษาสถานภาพเดิมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และจังหวัดที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

รุ่งนริญ พุทธิเสน (2557) ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 2) เปรียบเทียบระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 4) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 510 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและอ้างอิงด้วยโปรแกรม SPSS และ LISREL 8.80 (Student Edition) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศรา สิทธิแก้ว (2558) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 160 คน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือในส่วนของข้อความภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารเท่ากับ 0.979 และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ รองลงมา ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์กรให้สมดุล และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 67.00



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสาร และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 302 คน จาก ประชากรจำนวน 1,364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสารเพื่อยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยใช้เทคนิคการสนทนา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูล เชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการและรอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 600 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากจำนวนประชากร 1,364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่ามี ความตรงเชิงโครงสร้าง (Chi-Square = 3.87, df = 3, P-value = 0.28, RMSEA = 0.02, GFI = 1.00, AGFI = 0.99) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยลักษณะบุคคลและ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 537.59, df = 293, P-value = 0.08, RMSEA = 0.04, GFI = 0.93, AGFI = 0.91) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ส่งผลทางตรงต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยลักษณะบุคคลในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.73

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักการ คุณลักษณะ และทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) พัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) ประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัย และพัฒนา ดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์เชิงลึก และการยืนยันองค์ประกอบ ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความต้องการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและครูหัวหน้างานแผนงาน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาไปใช้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และ แบบประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) หลักการ คุณลักษณะและทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา มี 16 องค์ประกอบย่อยและ 75 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านหลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

กลยุทธ์ ส่วนลำดับต่อมา คือ ด้านทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 3.1 หลักการของโปรแกรม 3.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3.3 เนื้อหาสาระ โดยเนื้อหาสาระของโปรแกรมประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 หลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โมดูล 2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โมดูล 3 ทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3.4 กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม มีกระบวนการพัฒนา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การอบรมสัมมนาและใช้ชุดฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนที่ 2 การเรียนรู้โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนที่ 3 การเรียนรู้การทำงาน 3.5 การวัดและประเมินผลโปรแกรม ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 180 ชั่วโมง 4) ผลการประเมินจากการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ 4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังพัฒนาสูง กว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 4.2 ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนและครู มีผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาหลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะติดตามผลมีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังพัฒนา 4.3 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กมลชนก สุกแสง (2559) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 และศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 125 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 คน ผู้บริหารโรงเรียน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ขนาดกลาง จำนวน 55 คน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนงานดำเนินการโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ พัฒนารูปแบบ และเพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน โดยแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด เพื่อนำข้อมูลมาร่างกรอบแนวความคิดในการวิจัย 3) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยการสัมภาษณ์และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณาจารย์ที่สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 4) ประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5) สรุปและนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

การตัดสินใจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปใช้ได้ในระดับดีมาก

วัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 409 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นเชิงสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.62-1.00 และค่าความเชื่อมั่น .995 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหา ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ F-test (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและด้านการกำหนดกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการเพื่อสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบโปร่งใส 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหาร



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนางาน

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 34 คน ครู 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X2) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X1) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้เท่ากับร้อยละ 62.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = 1.051 + .293X3 + .171X2 + .170X4 + .125X1$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .341zx3 + .203zx4 + .191zx2 + .134zx1$

กัญต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามกลุ่มโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 81.20

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2562) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 37 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2562 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง 259 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

รุ่งนภา นินรบุตร (2562) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ การเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำ กลยุทธ์ ไปปฏิบัติ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

มัทนิตา คงช่วย (2563) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของ โรงเรียน 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประชากร ได้แก่ โรงเรียน จำนวน 242 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียน จำนวน 151 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย กำหนด ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวม 302 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการ กำหนดทิศทางขององค์กร 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์และ ด้านการกำหนด ทิศทางขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

พรทิพย์ รอดพลอย (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคิด ความเข้าใจระดับสูง องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในลำดับสูงสุด วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ชุมชนกัลยาณมิตร และภาวะผู้นำร่วมตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความคิดเชิงปฏิวัติ (X_5) องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_6) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการถดถอย คือ $Y_{tot} = 0.45 + 0.23 (X_5) + 0.22 (X_2) + 0.16 (X_6) + 0.13 (X_4) + 0.13 (X_3)$

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จอห์นสัน และสโคลส์ (Johnson and Scholes, 2003) ได้ศึกษาเป็นรายกรณีของกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร พบผลการศึกษาประการหนึ่งว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มักจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวในการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ นำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และควบคุมการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์นั้น ๆ ด้วยตนเอง และที่สำคัญ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม นั่นคือ จัดเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงทำให้สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในการดำเนินงานและปรับตัวอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

พรีดีดี แกลตเตอร์ และไวส์ (Preedy, Glattey, and Wise, 2003) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในองค์การด้วยการสร้างความเป็นธรรม แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ตรงกับ

ศักยภาพหรือความสามารถของสมาชิกในองค์กร อาศัยนวัตกรรมอยู่เสมอ ๆ สร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ กำหนดแผนการดำเนินงานทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาบ่อยครั้งที่สุด ประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การมีให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา และความสามารถทางด้านการคิดในลักษณะเชิงกลยุทธ์ของตัวผู้บริหาร

รีด (Reid, 2005) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำในสถาบันระดับอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐโคโลราโด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน รัฐโคโลราโด ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3 ลักษณะ คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบเส้นตรง การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบปรับเปลี่ยน และการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบตีความ ส่วนรูปแบบของภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบริเริ่ม ภาวะผู้นำแบบประสานงาน ภาวะผู้นำแบบเป็นที่ปรึกษา และภาวะผู้นำแบบคอยดูแลเอาใจใส่อย่างห่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาเธอร่า (Mathura, 2009) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรโดยเป็นการวิจัยจากกรณีศึกษาของ Ellerine Holdings Limited (EHL) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่เป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Holdings) โรงงานผลิตสุราในสาธารณรัฐยูกันดา (ประเทศในแอฟริกาตะวันออก) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นตัวแปรพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังได้เสนอแนะว่า องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้รับการฝึกให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จนมีความชำนาญ เพื่อที่จะได้พัฒนาความสัมพันธ์กับพนักงานขององค์กร

ฟิปปส์ และเบอร์บาค (Phipps and Burbach, 2010) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาคส่วนที่ไม่แสวงหากำไรขององค์กร พบว่า การวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังไม่ขยายผลในวงกว้างไปยังภาคส่วนที่ไม่แสวงหาผลกำไรเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถนำมาใช้ได้ใองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภาคส่วนที่ไม่แสวงหากำไรกับภาคส่วนที่แสวงหากำไรในองค์กรมีความแตกต่างกันมาก ประกอบด้วย



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ความสามารถทางเรียนรู้ของสมาชิกผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเพิ่มขึ้นมาก ภูมิปัญญาในการบริหารจัดการกับสภาพแวดล้อมขององค์กร นวัตกรรมขององค์กร และวิถีทางการปฏิบัติภารกิจ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศสรุปได้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล การตัดสินใจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) เมื่อจำแนกภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา อายุราชการ ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่สังกัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หลังพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยก่อนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีคะแนนความรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มักจะมีคุณลักษณะเฉพาะตัวในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การวิเคราะห์และวางแผน กลยุทธ์ นำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ฯลฯ 2) กลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาบ่อยครั้งที่สุด ประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การมีให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา และความสามารถทางด้านความคิดในลักษณะเชิงกลยุทธ์ของตัวผู้บริหาร 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และสามารถนำมาใช้ในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 358,873 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 384 คน กำหนดขนาดด้วยตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

3.1.2.1 แบ่งประชากรตามภาคออกเป็น 4 ภาค ตามที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดเอาไว้ ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด ภาคกลาง จำนวน 25 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด และภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด รวม 76 จังหวัด

3.1.2.2 แบ่งประชากรในแต่ละภาคตามจังหวัดที่ตั้ง สุ่มจังหวัดมา 3 จังหวัดต่อภาค แล้วสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแต่ละจังหวัดมาจังหวัดละ 50% ทั้งนี้ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า การสุ่มดังกล่าวจะทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากพอ และมีความเป็นตัวแทนที่ดี (representative) แล้ว

3.1.2.3 สุ่มครูแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามสัดส่วนของประชากร ได้จำนวน 384 คน ดังตารางที่ 1



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ภาค (จำนวนครู)	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	จังหวัด	จำนวน ครู	สพ. เขตที่สุ่ม	จำนวน ครู	จำแนกตามขนาดสถานศึกษา			
					เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
เหนือ (62,785 คน)	เชียงใหม่	9,663	1	1,452	3	9	4	16
			3	2,652	4	19	6	29
			6	1,259	5	8	1	14
	ลำปาง	3,632	1	1,537	7	5	5	17
			3	762	5	3	0	8
	อุตรดิตถ์	2,519	1	1,645	7	9	2	18
รวมกลุ่มตัวอย่างภาคเหนือ					31	53	18	102
กลาง (84,582 คน)	ฉะเชิงเทรา	3,897	1	2,060	4	14	5	23
	ลพบุรี	3,355	2	1,619	5	12	1	18
	สมุทรปราการ	3,869	2	1,704	2	7	10	19
	รวมกลุ่มตัวอย่างภาคกลาง					11	33	16
ตะวันออก เฉียงเหนือ (153,666 คน)	ชัยภูมิ	7,651	1	2,778	11	17	3	31
			3	2,242	16	7	2	25
	บุรีรัมย์	11,541	1	2,666	10	18	2	30
			4	2,415	9	16	2	27
	เลย	4,243	1	1,656	7	8	3	18
			3	851	6	2	1	9
รวมกลุ่มตัวอย่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					59	68	13	140
ใต้ (57,840 คน)	นครศรีธรรมราช	8,419	1	1,516	6	7	3	16
			3	2,499	12	14	2	28
	ชุมพร	3,565	1	1,907	4	12	5	21
	พัทลุง	2,832	2	1,481	5	11	1	17
	รวมกลุ่มตัวอย่างภาคใต้					27	44	11
358,873	รวมกลุ่มตัวอย่าง				128	198	58	384

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 2 ตอน คือ

3.2.1 แบบสอบถามภูมิภาคที่ตั้งโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.2.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็นสองส่วน คือ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อนิยามศัพท์เป็นแนวทางการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2557) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นของ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

แบบสอบถามทั้งฉบับไว้ไม่น้อยกว่า 0.80 (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2557) ซึ่งผลการทดลองใช้พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

3.3.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามส่งด้วยตนเองให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถามกลับคืน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ พบว่าได้แบบสอบถามที่ถูกต้อง สมบูรณ์ จำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น นำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยข้อมูลมาแปลผล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังและจำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบทีแบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

(Dependent t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของ Scheffé

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.6.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.6.2.1 สถิติทดสอบที่แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test)

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

และหากพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (post-hoc comparison) ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé test)



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผลการวิเคราะห์ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	102	26.56
ภาคกลาง	60	15.63
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	140	36.46
ภาคใต้	82	21.35
รวม	384	100.00

จากตารางที่ 2 ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในภาคเหนือ จำนวน 102 คน ร้อยละ 26.56 ภาคกลาง จำนวน 60 คน ร้อยละ 15.63 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 140 คน ร้อยละ 36.46 และภาคใต้ จำนวน 82 คน ร้อยละ 21.35

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ปรากฏดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.66	0.24	มาก
การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	3.56	0.24	มาก
การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	3.59	0.24	มาก
การแข่งขันเชิงกลยุทธ์	3.53	0.27	มาก
การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	3.47	0.32	ปานกลาง
โดยรวม	3.57	0.20	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.24) การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.24) การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.24) การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.27) และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.32)



3577232042

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	3.80	0.40	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	3.70	0.46	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป	3.69	0.46	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม	3.81	0.40	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.74	0.44	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง	3.78	0.41	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	3.55	0.50	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	3.59	0.49	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนอง	3.43	0.50	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง	3.52	0.50	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	3.56	0.50	มาก
รวม	3.66	0.24	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากจำนวน 10 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของ

ท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้บริการบริการของสถานศึกษาตอบสนอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 5 แสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และความเชื่อถือได้ของกระบวนการ

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากผู้ปกครองเครือข่ายอย่างเป็นระบบ	3.57	0.50	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ	3.49	0.50	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานเอกชน	3.53	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดผลสำเร็จ	3.54	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ	3.42	0.49	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.52	0.50	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.56	0.50	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย	3.63	0.48	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.71	0.45	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ	3.62	0.49	มาก
รวม	3.56	0.24	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.48) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์

ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ	3.69	0.52	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างมีแผนและแนวทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย	3.70	0.49	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการที่หลากหลาย	3.74	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ	3.66	0.52	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจ้างไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับสถานศึกษา	3.62	0.53	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา	3.75	0.50	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	3.65	0.52	มาก



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.49	0.52	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	3.48	0.50	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	3.51	0.50	ปานกลาง
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	3.52	0.50	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	3.32	0.47	ปานกลาง
รวม	3.59	0.24	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์

ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	3.56	0.50	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	3.58	0.49	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.49	0.50	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.65	0.48	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแผนงาน โครงการ ที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามกลยุทธ์	3.59	0.49	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.51	0.50	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	3.48	0.50	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ	3.60	0.49	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ	3.52	0.50	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง	3.37	0.48	ปานกลาง
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.44	0.50	ปานกลาง
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำผลการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์มาใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา	3.53	0.50	มาก
รวม	3.53	0.27	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.49) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบระบบ และโครงสร้าง

การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	3.41	0.49	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน	3.44	0.50	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน	3.53	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การวางแผน	3.51	0.50	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ	3.54	0.50	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา	3.59	0.49	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้การควบคุมทรัพยากร	3.47	0.50	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ	3.36	0.48	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	3.37	0.48	ปานกลาง
รวม	3.47	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 รายการ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.50) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.48)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังปรากฏดังตารางที่ 9-14

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.44	0.38	มาก	3.66	0.24	มาก	46.67*	0.000
การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	4.49	0.37	มาก	3.56	0.24	มาก	73.93*	0.000
การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	4.46	0.35	มาก	3.59	0.24	มาก	63.07*	0.000
การแข่งขันเชิงกลยุทธ์	4.52	0.38	มากที่สุด	3.53	0.27	มาก	77.78*	0.000
การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	4.67	0.36	มากที่สุด	3.47	0.32	ปานกลาง	73.33*	0.000
โดยรวม	4.51	0.32	มากที่สุด	3.57	0.20	มาก	135.668	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำสภาพที่คาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			T	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.51	0.54	มาก	3.80	0.40	มาก	24.87*	0.000
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	4.42	0.61	มาก	3.70	0.46	มาก	23.79*	0.000
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป	4.39	0.59	มาก	3.69	0.46	มาก	19.81*	0.000
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม	4.37	0.68	มาก	3.81	0.40	มาก	15.91*	0.000
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.33	0.71	มาก	3.74	0.44	มาก	16.61*	0.000
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.33	0.71	มาก	27.87*	0.000
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	4.40	0.54	มาก	3.78	0.41	มาก	23.30*	0.000
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	4.73	0.44	มากที่สุด	3.55	0.50	มาก	34.12*	0.000

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน กำหนดให้บริการของสถานศึกษา ตอบสนอง	4.62	0.51	มากที่สุด	3.59	0.49	มาก	35.29*	0.000
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน กำหนดให้บริการของสถานศึกษา ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ปกครอง	4.25	0.54	มาก	3.43	0.50	ปาน กลาง	19.04*	0.000
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน กำหนดให้บริการของสถานศึกษา ตอบสนองต่อความต้องการของ ชุมชน	4.24	0.66	มาก	3.52	0.50	มาก	16.38*	0.000
รวม	4.44	0.38	มาก	3.56	0.50	มาก	46.67*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ

GRAD VRU

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการจำแนกตามสภาพ ที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ และความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากผู้ปกครองเครือข่ายอย่างเป็นระบบ	4.46	0.57	มาก	3.57	0.50	มาก	30.69*	0.000
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ	4.44	0.60	มาก	3.49	0.50	ปานกลาง	26.88*	0.000
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานเอกชน	4.45	0.61	มาก	3.53	0.50	มาก	28.58*	0.000
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดผลสำเร็จ	4.56	0.53	มากที่สุด	3.54	0.50	มาก	32.22*	0.000
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ	4.40	0.60	มาก	3.42	0.49	ปานกลาง	28.30*	0.000
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.36	0.72	มาก	3.52	0.50	มาก	21.68*	0.000
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.58	0.53	มากที่สุด	3.56	0.50	มาก	34.40*	0.000
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย	4.33	0.53	มาก	3.63	0.48	มาก	21.20*	0.000
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.64	0.48	มากที่สุด	3.71	0.45	มาก	29.84*	0.000

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ และความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ กระบวนการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ	4.68	0.47	มากที่สุด	3.62	0.49	มาก	30.85*	0.000
รวม	4.49	0.37	มาก	3.56	0.12	มากที่สุด	73.93*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนา บุคคลและความสัมพันธ์	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน บริหารงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ	4.41	0.59	มาก	3.69	0.52	มาก	20.54*	0.000
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน บริหารงานบุคคลอย่างมีแผนและ แนวทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย	4.62	0.56	มากที่สุด	3.70	0.49	มาก	24.53*	0.000
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน บริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการ ที่หลากหลาย	4.47	0.58	มาก	3.74	0.52	มาก	18.37*	0.000



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนา บุคคลและความสัมพันธ์	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ	4.61	0.54	มากที่สุด	3.66	0.52	มาก	26.17*	0.000
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจ้างไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับสถานศึกษา	4.49	0.60	มาก	3.62	0.53	มาก	24.38*	0.000
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.51	0.58	มากที่สุด	3.75	0.50	มาก	19.48*	0.000
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.57	มาก	3.65	0.52	มาก	21.61*	0.000
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.65	0.48	มากที่สุด	3.49	0.52	ปานกลาง	33.54*	0.000
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	4.20	0.57	มาก	3.48	0.50	ปานกลาง	19.81*	0.000
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	4.19	0.76	มาก	3.51	0.50	ปานกลาง	16.78*	0.000
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด	3.52	0.50	มาก	42.18*	0.000
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.50	0.61	มาก	3.32	0.47	ปานกลาง	31.98*	0.000
รวม	4.46	0.35	มาก	3.59	0.24	มาก	63.07*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์สภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขัน เชิงกลยุทธ์	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.48	0.61	มาก	3.56	0.50	มาก	29.78*	0.000
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.40	0.73	มาก	3.58	0.49	มาก	23.95*	0.000
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.62	0.53	มากที่สุด	3.49	0.50	ปานกลาง	37.29*	0.000
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไป ปฏิบัติได้	4.35	0.53	มาก	3.65	0.48	มาก	21.05*	0.000
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแผนงาน โครงการที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.49	0.60	มาก	3.59	0.49	มาก	26.80*	0.000
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด	3.51	0.50	ปานกลาง	35.89*	0.000
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	4.72	0.46	มากที่สุด	3.48	0.50	ปานกลาง	40.18*	0.000



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขัน เชิงกลยุทธ์	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ	4.39	0.54	มาก	3.60	0.49	มาก	22.66*	0.000
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ	4.34	0.56	มาก	3.52	0.50	มาก	25.08*	0.000
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง	4.56	0.53	มากที่สุด	3.37	0.48	ปานกลาง	39.56*	0.000
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.53	0.60	มากที่สุด	3.44	0.50	ปานกลาง	33.32*	0.000
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำผลการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์มาใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา	4.66	0.49	มากที่สุด	3.53	0.50	มาก	36.22*	0.000
รวม	4.52	0.38	มากที่สุด	3.53	0.27	มาก	77.78*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์สภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการ รูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.57	มากที่สุด	3.41	0.49	ปานกลาง	33.73*	0.000
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน	4.71	0.47	มากที่สุด	3.44	0.50	ปานกลาง	42.09*	0.000
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน	4.48	0.69	มาก	3.53	0.50	มาก	26.03*	0.000
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การวางแผน	4.70	0.47	มากที่สุด	3.51	0.50	ปานกลาง	44.48*	0.000
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ	4.59	0.58	มากที่สุด	3.54	0.50	มาก	35.06*	0.000
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา	4.69	0.48	มากที่สุด	3.59	0.49	มาก	39.48*	0.000
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้การควบคุมทรัพยากร	4.80	0.41	มากที่สุด	3.47	0.50	ปานกลาง	43.54*	0.000
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ	4.75	0.46	มากที่สุด	3.36	0.48	ปานกลาง	49.95*	0.000
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	4.74	0.44	มากที่สุด	3.37	0.48	ปานกลาง	43.21*	0.000
รวม	4.67	0.36	มากที่สุด	3.47	0.32	ปานกลาง	73.33*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

ภาวะผู้นำ	ภูมิภาค	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	ภาคเหนือ	3.54	0.28	27.77*	0.000
	ภาคกลาง	3.65	0.19		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.78	0.18		
	ภาคใต้	3.59	0.20		
ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	ภาคเหนือ	3.40	0.22	83.74*	0.000
	ภาคกลาง	3.54	0.16		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.76	0.17		
	ภาคใต้	3.45	0.20		
ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์	ภาคเหนือ	3.46	0.27	53.04*	0.000
	ภาคกลาง	3.55	0.20		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.77	0.15		
	ภาคใต้	3.50	0.20		
ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์	ภาคเหนือ	3.33	0.23	139.70*	0.000
	ภาคกลาง	3.45	0.19		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.78	0.15		
	ภาคใต้	3.40	0.19		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ภูมิภาค	\bar{X}	S.D.	F	p
ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	ภาคเหนือ	3.29	0.27	79.92*	0.000
	ภาคกลาง	3.38	0.28		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.73	0.21		
	ภาคใต้	3.33	0.28		
โดยรวม	ภาคเหนือ	3.41	0.18	191.44*	0.000
	ภาคกลาง	3.52	0.08		
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.76	0.09		
	ภาคใต้	3.46	0.13		

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในภูมิภาคที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา

ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (\bar{X})	ภาคกลาง (\bar{X})	ภาคใต้ (\bar{X})	ภาคเหนือ (\bar{X})
1. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7805$)		0.1302*	0.1898*	0.2414*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.6503$)			0.0596	0.1112*
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.5907$)				0.0516
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.5391$)				
2. การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7564$)		0.2214*	0.3089*	0.3554*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.5350$)			0.0874	0.1340*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (\bar{X})	ภาคกลาง (\bar{X})	ภาคใต้ (\bar{X})	ภาคเหนือ (\bar{X})
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.4476$)				0.0466
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.4010$)				
3. การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7652$)		0.2184*	0.2634*	0.3015*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.5468$)			0.0450	0.0831
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.5018$)				0.0381
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.4637$)				
4. การแข่งขันเชิงกลยุทธ์				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7814$)		0.3299*	0.3839*	0.4508*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.4515$)			0.0541	0.1209*
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.3974$)				0.0669
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.3306$)				
5. การจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7349$)		0.3569*	0.4085*	0.4495*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.3780$)			0.0515	0.0926
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.3265$)				0.0411
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.2854$)				
6. โดยรวม				
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{X} = 3.7645$)		0.2483*	0.3077*	0.3565*
ภาคกลาง ($\bar{X} = 3.5162$)			0.0593	0.1081*
ภาคใต้ ($\bar{X} = 3.4568$)				0.0488
ภาคเหนือ ($\bar{X} = 3.4080$)				

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคกลางมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ

ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ และด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคกลางมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ และและด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ

ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ และด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้



3577232042

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 384 คน กำหนดขนาดด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของ Scheffé

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ การแข่งขันเชิงกลยุทธ์ และการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง

5.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้บริการของสถานศึกษาตอบสนอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหาร



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.1.3 บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการที่หลากหลาย และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 รายการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 รายการ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 รายการ โดยรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำ และบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ และรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่า แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

5.1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างจำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายการ พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคกลางมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ

5.1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ และด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคกลางมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ และและด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ

5.1.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ และด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้



3577232042

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทราบและตระหนักดีว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษากำลังอยู่ในศตวรรษที่ 21 อันเป็นศตวรรษที่โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า สังคมแห่งความรู้และการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน และสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทาง และได้รับอย่างรวดเร็ว คนท่องเที่ยว เรียนเก่ง จำเก่ง อาจจะไม่ใช่ตัวเลือกที่ดีที่สุดอีกแล้ว แต่คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต่างหาก คือคนที่สังคมโลกต้องการ ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ซึ่งเป็นเครื่องจักรที่มีฟังก์ชัน มีความสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ อาทิ การรับรู้ การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน อีกทั้งทุกวันนี้ ผู้คนในสังคมกำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคร้ายไข้เจ็บ ปัญหาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่เกิดขึ้นในโลกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรต่อไป เป็นเหตุให้ทุกคนจะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ ผลจากการทราบและตระหนักดีว่า โลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปมากของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดังได้กล่าวมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีทักษะบางอย่างที่เทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักร หรือปัญญาประดิษฐ์ ทำแทนไม่ได้ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในตนเอง ซึ่งหมายถึง การมีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว ทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิดความอ่าน และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดกับสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และบริหารจัดการทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้บริหารระดับสูงกว่าตนเอง สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายหลาย ๆ อย่าง ให้กลับมามีชีวิตได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย เป็นไปตามแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ที่กล่าวเอาไว้ว่า ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันทำให้องค์การต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมาก แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

นอกจากผู้นำจะต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารเชิงกลยุทธ์อีกด้วย ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของวัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561) ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของอังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยอภิปรายว่า ถึงแม้ว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามสภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากตามผลการวิจัยที่ปรากฏแล้วก็ตาม แต่ครูผู้สอนก็ยังคงคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดตามผลการวิจัยที่ปรากฏ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าที่เป็นอยู่ ต้องการให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่สามารถนำคณะครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ดำเนินงาน ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของกมลชนก สุขแสง (2559) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายเพิ่มเติมว่า จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 ประการ คือ มีความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่าง ๆ มีทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ มีทักษะการบริหารจัดการทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ปิยพงษ์ สุเมตติกุล ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) ที่กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่นำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร โดยเริ่มจาก เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ จากที่ผู้วิจัยอภิปรายจึงน่าจะเป็นที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สอดคล้องกับผลวิจัยของพิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก สวนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 ผลวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ย่อมมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะทางภูมิภาค การประกอบอาชีพ ที่อยู่อาศัย อาหารการกิน ภาษาและเครื่องแต่งกาย ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การปะทะสรวงศ์กันทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ สิ่งแวดล้อมย่อมหล่อหลอมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็น แนวคิด เขาวนปัญญา อุดมการณ์ เจตคติต่อเรื่องต่าง ๆ วิถีชีวิต การมีวิสัยทัศน์ อารมณ์และความรู้สึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความทะเยอทะยาน ความต้องการ การตัดสินใจ หรือแม้แต่ภาวะผู้นำ รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า นอกจากลักษณะทางพันธุกรรม (Heredity) แล้ว คนทุกคนย่อมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) โดยที่สิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดแบบแผนชีวิต ความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่นั่นเอง ดังแนวคิดของเติมศักดิ์ คพวนิช (2556) ที่กล่าวไว้ว่าเป็นระยะเวลาอันยาวนานที่วงการจิตวิทยาให้ความสนใจว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้คนแต่ละคนเกิดความแตกต่างกัน แม้กระทั่งฝาแฝดแท้ที่เกิดจากไข่ใบเดียวกันก็ตาม จะเป็นมนุษย์เพียงคู่เดียวที่มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุดเท่านั้น หรือในปัจจุบันวงการเทคโนโลยีชีวภาพจะสามารถทำสำเนาพันธุกรรม (cloning) สิ่งมีชีวิตหรือแม้แต่มนุษย์ได้ก็ตาม แต่จะไม่สามารถสร้างมนุษย์ให้เหมือนกันครบถ้วนทุกประการได้เลย ซึ่งในด้านจิตวิทยาเรียกความต่างกันนั้นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และผลจากการศึกษาทำให้พบคำตอบว่า สาเหตุของความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นมาจากปัจจัยสำคัญสองประการคือ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้นั้น ผู้วิจัยขออภิปรายว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะมีความคิดเห็น หรือมีมุมมองในลักษณะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือน่าจะมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูงมาก จึงพยายามปรับตัวให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือน่าจะรู้สึกว่ามี



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

เหลื่อมล้ำเกิดขึ้นในสังคมและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจจากการบริหารงานแบบรัฐราชการรวมศูนย์นั่นเอง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในแง่ประชากรศาสตร์ ตามข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่รวบรวมจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (วัชชีรานนท์ ทองเทพ, 2564) ได้แบ่งภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยเป็น 4 ภาค โดยสถิติจำนวนประชากรในปี 2563 ระบุว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประชากรมากที่สุดราว 21.84 ล้านคนคิดเป็นสัดส่วน 33% ของประชากรทั้งหมด 66.19 ล้านคน รองลงมาคือ ภาคกลาง 26.1% ภาคเหนือ 18.1% ภาคใต้ 14.3% (กรุงเทพมหานครอยู่ที่ 8.4%) แต่เมื่อพิจารณาจากผลิตภัณฑ์ภาคต่อหัว ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องชี้วัดภาวะเศรษฐกิจและสังคมในระดับภาคของไทย โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติประจำปี 2562 กลับพบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์ภาคต่อหัวน้อยที่สุดอยู่ที่ 86,171 บาทต่อปี ในขณะที่ภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์ภาคต่อหัว 114,287 บาทต่อปี ภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์ภาคต่อหัว 271,360 บาทต่อปี และภาคใต้มีค่าเฉลี่ยผลิตภัณฑ์ภาคต่อหัว 153,659 บาทต่อปี สิ่งเหล่านี้บ่งบอกว่าเกิดความเหลื่อมล้ำขึ้นจริง เห็นได้จากระบบราชการยังไม่มีกระบวนการกระจายอำนาจไปยังพื้นที่ต่างจังหวัดอย่างเต็มรูป และไม่พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ให้ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากที่ผู้วิจัยอภิปรายจึงน่าจะเป็นที่ทำให้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลวิจัยของสมชาย พิมพ์ภรณ์ (2555) ที่ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 พบผลการวิจัยประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 จำแนกตามจังหวัดที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ผลวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างต่ำที่สุดนั้น ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อาทิ การปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้างของการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.2 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครุฑนาคำสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับบริหารจัดการศึกษาให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 อาจจะทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กมลชนก สุกแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล และไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 4(1), 201-211.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2562). ถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัญต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ขวัญทิรา ทิราวังศ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 37. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

- บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลาภู เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์. (2558). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชนิตา เมืองเผือก. (2555). **การศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.).** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วารสารบริหารการศึกษา. 12(1), 1-9.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2560). **การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- เชวงศักดิ์ พลภุชเทเวศ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปนา ฉิ้นไพศาล. (2559). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทองอินทร์ วงษ์โสธร. (2552). **ทฤษฎีระบบ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 4.** พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 132 - 210.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.



- ธนภัทร กันทวงศ์. (2559). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ พฤติกรรมผู้บริโภคและ กลยุทธ์การแข่งขันต่อการรับรู้ประโยชน์ของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของกลุ่ม อุตสาหกรรมผลิตอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช บุญยงมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ: ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อ ปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3. ขอนแก่น: ข้าวฟ่าง.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วี พรินต์ (1991).
- นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). ประสิทธิภาพองค์การ. กรุงเทพฯ: ไอดี ออล พรินท์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552) ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์ เพลส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรทิพย์ รอดพลอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2557). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก: หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546, 6 กรกฎาคม). ราช

กิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก. หน้า 12.

- พัทตร์สร สิริบุญยภัค. (2548). **คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มันทนา กองเงิน. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 6(2), 10.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่งนริฎุ พุทธิเสน. (2557). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2553). **ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัชรานานท์ ทองเทพ. (2564). **ดราม่าคนอีสาน: นักประวัติศาสตร์ชี้พฤติกรรมเหยียดคนอีสาน สะท้อนปัญหาหลายมิติในสังคมไทย**. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-59198471>
- วัชรพงษ์ สำนารามย์. (2561). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร**



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

- สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วันวิสาข์ ทองตึง. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: เจริญดีเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิราพร ดีบุญมี. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.** 20 (1): 261-271.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- เวชกา มณีเนตร. (2560). **การจัดการกลยุทธ์การแข่งขันเพื่อความสำเร็จของธุรกิจสปาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สมคิด บางโม. (2555). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมชาย พิมพ์ภรณ์. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สัมมา รณิธย์. (2560). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกมล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ**



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

สารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก

<http://www.obec.go.th/>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). **มาตรฐานวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). **ประกาศผลการทดสอบ O-Net**. สืบค้นจาก <https://www.niets.or.th/th/>

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ: เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอน**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครอง วิชาภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุรพล พุดคำ. (2547). **การบริหารสถานศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุรีย์ อินทร์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2561). **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills)**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาดลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไสว พลพุทธา. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิรักษ์ นุภาสัน. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อังศุมาลิน กุลฉวะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

- 1(1): 23-32.
- Betty, S. W. (2005). A Lesson in Strategic Leadership for Service. **Nurse Leader**. 3(5), 25-27.
- Certo, C. S. (2000). **Modern management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Contino, D. S. (2004). Leadership Competencies: Knowledge, Skills, and Aptitudes Nurses Need to Lead Organizations Effectively. **Critical Care Nurse**. 24(3), 52-64.
- Dubrin, A. J. (2007). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Feldman, H. R. et al. (2008). **Nursing Leadership**. New York: Springer.
- Harrington, H. (1996). **High performance benchmarking – 20 steps to success**. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice**. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases**. 5th ed. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30, 607-610.
- Maria, R. S. (2011). **Strategic Leadership for Organizational Change: Addressing Strategy Execution Challenges to Lead Sustainable Change**. Retrieved from https://www.Nursingcenter.com/journalarticle?Article_ID=1102317&Journal_ID=54024&Issue_ID=1102316
- Mathura, V. (2009). **The Influence of Strategic Leadership in an Organisation. A Case Study: Ellerine Holdings Limited**. Thesis, Rhodes Investec Business School, Rhodes University, Grahamstown.
- NASSP. (2013). **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. Retrieved from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf
- Phipps and Burbach. (2010). Strategic Leadership in the Nonprofit Sector: Opportunities of Research. **Journal of Behavior & Applied Management**. 11(2), 274- 186.
- Porter, M. E. (2003). The economic performance of regions. **Regional Studies**. 37(6/7), 549-578.
- Preedy, M., Glatzer, R., and Wise, C. (2003). **Strategic Leadership and Educational**

- Improvement.** Milton Keynes: Open University; In association with Paul Chapman Pub.
- Reid, L. (2005). The Relationship Between Strategic Management and Presidential Leadership in Selected Colorado State – Supported and Private Institutions of Higher Education. **Dissertation in Business Administration.** Nova Southeastern University.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2003). **Fundamentals of Management.** 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Sheldrake, T. (1996). **Leadership and excellence in schooling: Educational leadership.** New York: Harper & Row.
- Sorcher, M., & Brant, J. (2002). Are You Picking the Right Leaders? **Harvard Business Review.** 80(2), 78-85.
- Yukl, G. (2013). **Leadership in Organizations.** 8th ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

GRAD VRU



3577232042

VRU iThesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

GRAD VRU



3577232042

VRU iThesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพระแม่มาลีอุปถัมภ์

วุฒิการศึกษา : ศษ.ด. (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

2. ดร.สุรวงค์ ทรงกลด

ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (วิชาเอกบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. อาจารย์ ดร. อัททฤต เทียมธรรม

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองคณบดีและผู้อำนวยการโรงเรียนประถมนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วัดผลและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

4. อาจารย์ ดร.สุภัชฉาน ศรีเยี่ยม

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

วุฒิการศึกษา : ค.ด. ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาอุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

วุฒิการศึกษา : ค.ด. ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GRAD VRU



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๗๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๕
เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์เทีย คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

GRAD VRU



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ที่ ยว ๐๖๓๐.๑๒/๗๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.สุรวงศ์ ทรงกลด

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐8๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๔
เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ ๗๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.อชุตต เทียมธรรม

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๔ - ๓๔๑๖๑๒๔ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันคิษฐ์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

GRAD VRU



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ 1133



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน อาจารย์ ดร.สุภัชฉาน ศรีเอี่ยม

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๕
เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๕ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/ ม.ร.ร.



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประคูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบเขตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้แก่นักศึกษา
ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสี่ยงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๒๙
เป็นผู้ประสานงานโดยตรง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัตย์ คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

GRAD VRU

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและผลการตรวจสอบคุณภาพ

GRAD VRU



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv : 18102565 21:26:21 / seq : 18

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำตอบที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชาริรัตน์ เสียงล้ำ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ภูมิภาคที่ตั้งของโรงเรียน

- ภาคเหนือ
- ภาคกลาง
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ภาคใต้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนท่านมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ คาดหวังอยู่ในระดับใด มีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ได้แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นกรณำทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพที่เป็นจริง” และ “สภาพที่คาดหวัง” ตามความคิดเห็นของท่าน

GRAD VRU



3577232042

VRU_1Thesis_60B54650103_thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม										
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา										
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา										
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป										
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม										
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม										
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง										
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา										
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา										
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน										
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง										
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน										
ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ										
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากผู้ปกครองเครือข่ายอย่างเป็นระบบ										
13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ										
14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานเอกชน										

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดผลสำเร็จ										
16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ										
17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย										
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ										
21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ										
ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์										
22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ										
23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างมีแผนและแนวทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย										
24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการที่หลากหลาย										
25. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ										
26. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจ้างไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับสถานศึกษา										
27. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา										
28. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา										
29. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ										

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
30. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลความสามารถและศักยภาพของบุคลากร										
31. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม										
32. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา										
33. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้										
ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์										
34. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา										
35. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา										
36. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม										
37. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้										
38. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแผนงาน โครงการ ที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามกลยุทธ์										
39. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา										
40. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้										
41. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ										
42. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ										
43. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง										



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
44. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย										
45. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำผลการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์มาใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา										
ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง										
46. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง										
47. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน										
48. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน										
49. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การวางแผน										
50. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ										
51. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา										
52. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้การควบคุมทรัพยากร										
53. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ										
54. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า										



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการถึงขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยต้องการทราบถึงความคิดเห็นของท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 10 ข้อ 2) ประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ 10 ข้อ 3) ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ 12 ข้อ 4) กลยุทธ์ในการแข่งขัน 11 ข้อ และ 5) รูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง 9 ข้อ โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1	หมายถึง	ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ขอความกรุณาจากท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะได้นำเครื่องมือวิจัยนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ชาวีรัตน์ เสียงล้ำ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งในด้านวิสัยทัศน์ การบริหารการศึกษา การพัฒนาตนเอง การพัฒนาครูผู้สอน การดำเนินงานของสถานศึกษา และการบริการของสถานศึกษาที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน			
ประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	ความ สอดคล้อง		
	+1	0	-1
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา			
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา			
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป			
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม			
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม			
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง			
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา			
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา			
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน			
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง			
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน			

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการระดมทรัพยากร สำหรับบริหารสถานศึกษาจากทุกภาคส่วนประกอบด้วย ผู้ปกครองเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ และให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ			
ประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ	ความ สอดคล้อง		
	+1	0	-1
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากผู้ปกครองเครือข่ายอย่างเป็นระบบ			
13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ			
14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานเอกชน			
15. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดผลสำเร็จ			
16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ			
17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด			
18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด			
19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย			
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ			
21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ			
22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาแล้วได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ			



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

<p>ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคคลและความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการจัดบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับบุคลากร ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล การใช้กลยุทธ์ ใช้กระบวนการที่หลากหลาย เป็นระบบ อารมณ์ไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนความรักความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร มีการวัดและประเมินผลขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้</p>			
<p>ประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อถือได้ของกระบวนการ</p>	<p>ความสอดคล้อง</p>		
	+1	0	-1
23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเต็มความสามารถ			
24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างมีแผนและแนวทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย			
25. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการที่หลากหลาย			
26. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ			
27. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอารมณ์ไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับสถานศึกษา			
28. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา			
29. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา			
30. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ			
31. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลความสามารถและศักยภาพของบุคลากร			
32. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม			
33. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา			
34. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้			

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการใช้กลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาทั้งแผนงาน โครงการ นวัตกรรม การใช้กลยุทธ์ การกำกับ ติดตาม และควบคุม การวัดและประเมินผลการใช้กลยุทธ์เป็นระยะ จริงจัง หลากหลายวิธี และการนำผลการวัดและประเมินผลกลยุทธ์มาใช้			
ประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์	ความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
35. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อ กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา			
36. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา			
37. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของ สถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม			
38. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้			
39. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแผนงาน โครงการ ที่ส่งเสริมการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์			
40. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา			
41. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้			
42. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตาม กลยุทธ์อยู่เสมอ			
43. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ			
44. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ อย่างจริงจัง			
45. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
46. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำผลการวัดและประเมินผลการดำเนินการตาม กลยุทธ์มาใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา			

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงศักยภาพหรือความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานที่มีระเบียบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและบังคับบัญชา และมีการควบคุมทรัพยากรให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ			
ประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการรูปแบบ ระบบ และโครงสร้าง	ความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
47. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง			
48. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน			
49. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน			
50. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การวางแผน			
51. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ			
52. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา			
53. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้การควบคุมทรัพยากร			
54. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ			
55. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า			

ผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงฯ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงฯ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป	1	1	1	1	0	4	0.80	มีความตรงฯ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	0	4	0.80	มีความตรงฯ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงฯ
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
10. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดให้การบริการของสถานศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ
12. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากรสำหรับบริหารสถานศึกษาจากผู้ปกครองเครือข่ายอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงฯ



3577232042

VRU - IThesis 60B54650103 thesis / revv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
13. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากร สำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐ	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
14. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านระดมทรัพยากร สำหรับบริหารสถานศึกษาจากหน่วยงานเอกชน	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
15. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดผลสำเร็จ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความ ตรงฯ
16. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดผลสำเร็จ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความ ตรงฯ
17. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาด้านปริมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความ ตรงฯ
18. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาด้านคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
19. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารทรัพยากร ทางการศึกษาบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
20. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
21. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
22. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาแล้วได้ผลลัพธ์เป็นที่ น่าพอใจ	-1	1	1	0	1	2	0.40	ไม่มี ความ ตรงฯ
23. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคล อย่างเต็มความสามารถ	0	0	1	1	1	3	0.60	มีความ ตรงฯ
24. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคล อย่างมีแผนและแนวทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
25. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคล ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ
26. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานบุคคล อย่างเป็นระบบ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความ ตรงฯ
27. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอ้างไว้ซึ่งบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความ ตรงฯ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
28. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
29. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
30. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
31. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
32. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
33. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
34. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
35. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านศึกษาจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
36. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
37. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
38. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไป ปฏิบัติได้	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
39. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดแผนงานโครงการ ที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามกลยุทธ์	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
40. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
41. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
42. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินการตามกลยุทธ์อยู่เสมอ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
43. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
44. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างจริงจัง	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
45. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
46. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านนำผลการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์มาใช้เป็นสารสนเทศของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
47. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารสถานศึกษาตามนโยบายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	0	4	0.80	มีความตรงๆ
48. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่มีระเบียบแบบแผน	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
49. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
50. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การวางแผน	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ
51. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การจัดการองค์การ	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
52. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การนำและบังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
53. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้การควบคุมทรัพยากร	1	1	1	1	1	5	1.00	มีความตรงๆ
54. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานจนเกิดผลสำเร็จ	1	1	1	1	0	4	0.80	มีความตรงๆ
55. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดระบบโครงสร้างของการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	0	1	1	1	1	4	0.80	มีความตรงๆ



3577232042

VRU 1Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากการทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	108

GRAD VRU



3577232042



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

GRAD VRU



3577232042

VRU iThesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๒๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปนจ.
ประตูน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางสาวซาริรัตน์ เสียงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
ในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวซาริรัตน์ เสียงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กัญญ์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 190113YCD255436

URL <http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags>

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปนจ.
ประดิษฐานพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคุณหญิงสัมพันธ์

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสียงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสียงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียน มาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ฤทัย คลั่งพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011Y21FL23417

URL <http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags>



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปณจ.
ประตูน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถั่วทอง

ด้วยนางสาวชาริรัตน์ เสียงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ช่อเพชร เข้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย คือ
แบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวชาริรัตน์ เสียงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ทัษย์ คลังพล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011QUFJG95106

URL <http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags>

3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ถนนพหลโยธิน กม.๔๘ ปณจ.
ประตูน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปทุมทอง

ด้วยนางสาวชาวีรัตน์ เสียงล้ำ รหัสนักศึกษา ๖๐B๕๔๖๕๐๑๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
แบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวชาวีรัตน์ เสียงล้ำ หมายเลขโทรศัพท์
๐๘๑ - ๓๔๑๖๑๒๙ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ชัย คลังพหล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต้อ ๔๐๖

หมายเลขอ้างอิง 19011OFYFQ81091

URL <http://esaraban.vru.ac.th/archive/identityTags>



3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / recv: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวชาริรัตน์ เสี่ยงล้ำ
วัน เดือน ปี เกิด 16 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด จังหวัดหนองคาย
วุฒิการศึกษา พ.ศ. 2556 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน 37/14 หมู่ 14 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3577232042

VRU :Thesis 60B54650103 thesis / rev: 18102565 21:26:21 / seq: 18

GRAD VRU