



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2



จุฑามาศ ชนะภัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

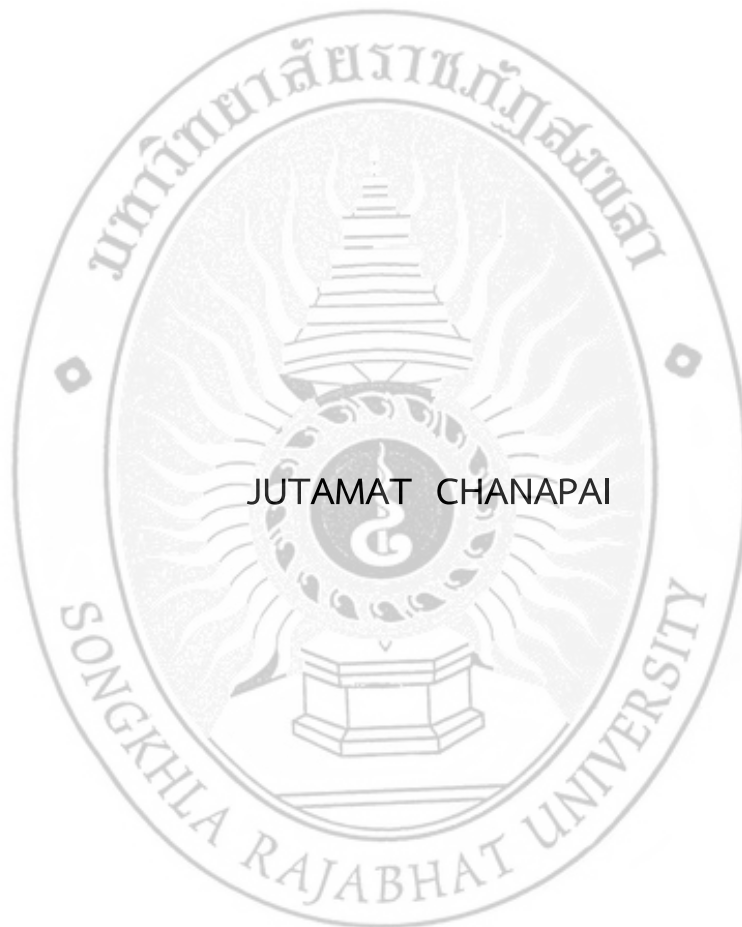


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
THE OFFICE OF PHATTALUNG PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA 2



JUTAMAT CHANAPAI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER THE OFFICE OF PHATTALUNG PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA 2
ผู้วิจัย นางจุฑามาศ ชนะภัย

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ตรัยภูมินทร์ ตริตรีศวร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
ผู้วิจัย	นางจุฑามาศ ชนะภัย ปีการศึกษา 2565
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 278 คน โดยการใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .975 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	The Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and School Effectiveness under the Office of Phattalung Primary Education Service Area 2	
Researcher	Mrs. Jutammat Chanapai	Academic year: 2022
Degree	Master of Education Program in Educational Administration	
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay	

Abstract

This study was aimed to 1) study the strategic leadership of school administrators under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2, 2) study the effectiveness of school under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2, and 3) study the relationship between strategic leadership of school administrators and school effectiveness under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2. This study is a survey research. The sample were 278 teachers under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, using stratified random sampling according to school size. The research tool was 5-Rating Scale questionnaires. The questionnaire on strategic leadership of school administrators had a reliability value of 0.99 and the questionnaire on the effectiveness of schools had a reliability value of 0.99. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. Strategic Leadership of School Administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall and each aspect, was at a high level.
2. School effectiveness under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall and each aspect, was at a high level.
3. The Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and School Effectiveness under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 had a positive relationship. The correlation coefficient was .975 with a statistical significance at the .001 level, which was a very high correlation.

Keywords: Strategic Leadership, School Effectiveness, School Administrator

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ ดร.ตรัยภูมิพันธ์ ตรีตรีศวรร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 และนางสาวรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

จุฑามาศ ชนะภัย

กุมภาพันธ์ 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา	31
สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
แบบแผนการวิจัย	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	60
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
 บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 82
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	109
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	126
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

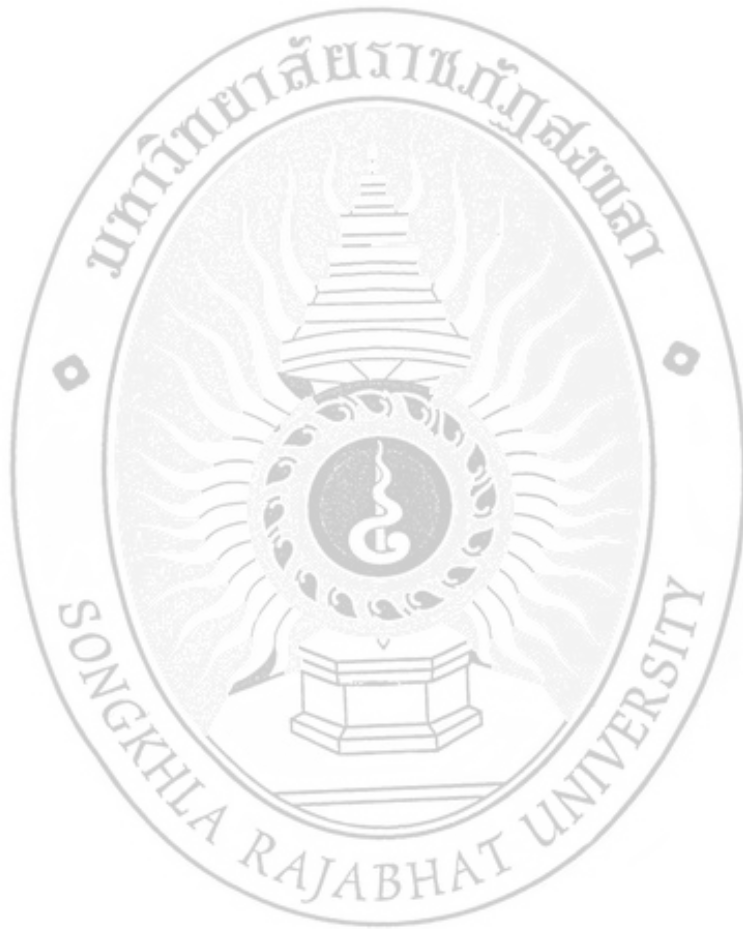
ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา	38
2 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	48
3 จำนวนผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565	49
4 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	58
5 แบบแผนการวิจัย	59
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	65
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม	66
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านทักษะ ความคิดระดับสูง จำแนกเป็นรายข้อ	67
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านมุ่งคน และมุ่งสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ	68
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายข้อ	69
11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำแนกเป็นรายข้อ	70
12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคิด เชิงปฏิวัติ จำแนกเป็นรายข้อ	71
13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายข้อ	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม	73
15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	74
16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู จำแนกเป็นรายข้อ	75
17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ	76
18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	77
19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็นรายข้อ	78
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม	79
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2	80
22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	127
23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	131
24 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	134

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	21
3 ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา	40
4 พื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	48



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามา มีอิทธิพลต่อหลาย ๆ ประการในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมไปถึง ความเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งให้เกิดคุณภาพ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ซึ่งการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่า ทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ โลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลกสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2564: 123)

จากสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษามุ่งเน้น ที่การพัฒนาคนและสังคมเป็นหลัก สถานศึกษาจึงมีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ควบคุม คุณธรรม สามารถปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ของการพัฒนา “คน” อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคมให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย การศึกษา จึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและสังคมโลก อยู่ตลอดเวลา (ณัฐรุจา พิสิษฐบรรณกร, 2549) เพราะการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาแห่งชาติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2545: 19) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการและกลยุทธ์ ตลอดจนภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อเพิ่ม ศักยภาพหรือพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่งยิ่งขึ้น

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ต้องมีบุคคลที่มีความสำคัญใน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเป็น “ผู้สร้างงาน” กล่าวได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ภาวะผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาสถานศึกษาให้ถึงเป้าหมาย มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์

ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันเพราะสามารถช่วยผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (วรวรรษ เทียมสุวรรณ, 2562: 222) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาเทคนิคด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านทักษะความคิดระดับสูง 2) ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ และ 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อการบริหารโรงเรียนสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School) จะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด พิจารณาได้จากผลจากความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีความสามารถในการเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีความกดดันได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ก่อเกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นเป็นผลิตผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ดังที่ คชาภรณ์ เสริมศรี (2557: 66) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศขององค์กร เพ็ญญา พลัฒิม (2559: 49) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหาร ด้านครู และด้านกระบวนการเรียนการสอน สอดคล้องกับ กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562: 42-48) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่ หลักสูตร การตัดสินใจ ทรัพยากร ภาวะผู้นำ บรรยากาศ และผลลัพธ์ นอกจากนี้ นันทน์ภัส สุทธิการ (2562: 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้ 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ กลยุทธ์การจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคุณภาพผู้เรียนและ กระบวนการเรียนรู้ กลยุทธ์การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ กลยุทธ์การจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2562) ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งได้จัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับมีคุณภาพการศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความเป็นเลิศตามสมรรถนะและ ทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาต้องพิจารณาการบริหารและการจัดการศึกษา อย่างเร่งด่วน โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน ดำเนินงานดังกล่าว ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในอนาคต ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญในการจัด การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ มัทนิตา คงช่วย (2563: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยการมอง เป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อน สถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนที่ผ่านมาการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมยังขาดการสนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งการนิเทศ ติดตาม กระบวนการทำงานหรือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินผลการศึกษาแห่งชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศแล้วพบว่า ในกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษและ คณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ดังนั้นสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัย ปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน โดยผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล คือ ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา (Seyfarth, 1999 อ้างถึงใน เสาวณี ตีพุทธิรัตน์, 2547) จึงแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษาหรือประสิทธิผล ของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณภรณ์ พุฒซงค์ (2560: 90-93) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นไปในทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ถ้าสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 แห่ง ครูทั้งหมด จำนวน 955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565: 14)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ประกอบด้วย ครู จำนวน 278 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

2 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปร X ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง (X_1)
- 2.1.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2)
- 2.1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (X_3)
- 2.1.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4)
- 2.1.5 ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา (X_5)
- 2.1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_6)

2.2 ตัวแปร Y ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านกระบวนการบริหาร (Y_1)
- 2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_2)
- 2.2.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Y_3)
- 2.2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (Y_4)
- 2.2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_5)

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ DuBrin (2018: 418-426) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง
- 3.1.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์
- 3.1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดเป็นกลยุทธ์
- 3.1.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 3.1.5 ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา
- 3.1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ตามแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ Mott (1972); Cameron (1987); Caldwell & Spinks (1990); Gibson and others (2001); Hoy and Miskel (2005); คชาภรณ์ เสริมศรี (2557); เพ็ญญา พลับฉิม (2559); ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562); นันทน์ภัส สุทธิการ (2562); และกัณฑ์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านกระบวนการบริหาร
- 3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.2.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน
- 3.2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
- 3.2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4. ขอบเขตระยะเวลา

พฤษภาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

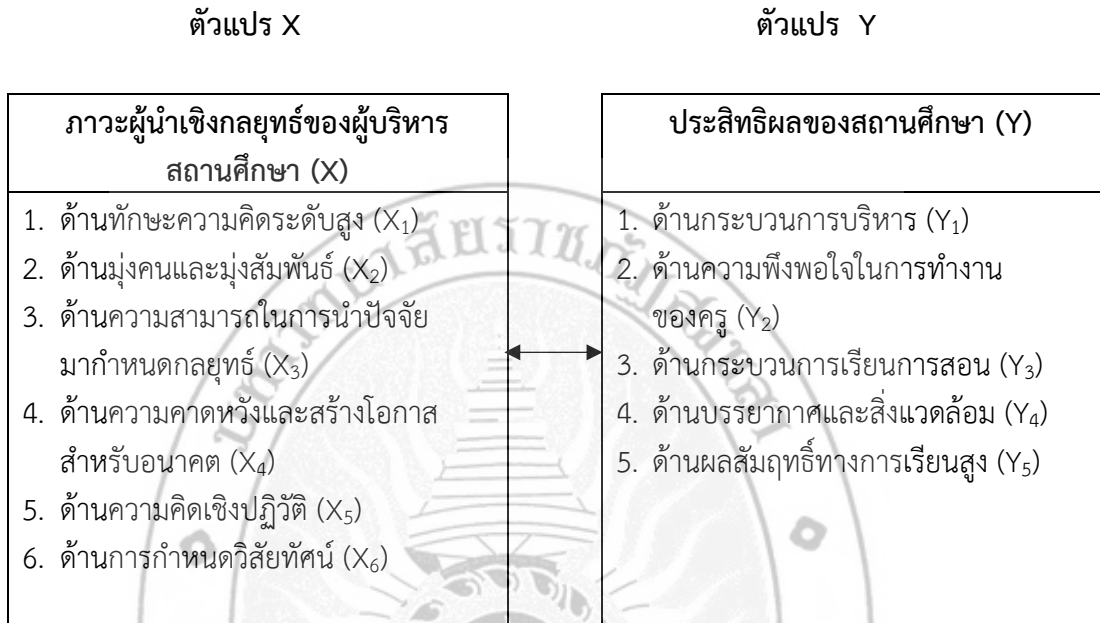
1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ DuBrin (2018: 418-426) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง (X_1)
- 1.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2)
- 1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (X_3)
- 1.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4)
- 1.5 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ (X_5)
- 1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_6)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ Mott (1972); Cameron (1987); Caldwell & Spinks (1990); Gibson et al. (2001); Hoy and Miskel (2005); คชาภรณ์ เสริมศรี (2557); เพ็ญญา พลับฉิม (2559); ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562); นันทน์ภัส สุทธิการ (2562); และกัณฑ์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านกระบวนการบริหาร (Y_1)
- 2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_2)
- 2.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Y_3)
- 2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (Y_4)
- 2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_5)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความสำหรับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคต ใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ มีการจัดการบริหารงานอย่างเป็นระบบแบบแผน เน้นจริยธรรมในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1.1 **ด้านทักษะความคิดระดับสูง** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นการคิดเชิงระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เน้นตัวคุณภาพในการบริหารงานและตอบสนองความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของลูกค้ำ ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียน

1.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ มีความสามารถ มีสัญชาตญาณที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนเพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาโรงเรียนไปในทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ วิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน สร้างทางเลือกและเลือกแนวทางที่ดีที่สุด มีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล การรายงานผล จัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติ พิจารณากำหนดทางเลือกกลยุทธ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะของโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

1.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน คาดการณ์ กำหนดอนาคต และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสามารถเชิงรุกสร้างวิฤตให้เป็นโอกาสและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงานของสถานศึกษา ยึดถือระบบคุณค่าของบุคคลนับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์การเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจแสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าเพื่อไปถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการสร้างความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและเป็นการยกระดับสถานศึกษาให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

1.5 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในเชิงปฏิวัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัสดุอุปกรณ์แต่ละอย่างสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี กำหนดภาพความสำเร็จของผู้เรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและโน้มน้าวการปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดสู่การปฏิบัติ พัฒนาจัดทำโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การจัดการความรู้และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญกำลังใจ รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่ได้รับการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความรู้หรือทักษะ ซึ่งได้มาจากความพยายาม ในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบ ความสามารถทั่วไป

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2

4. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2

5. **สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2

6. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัดอยู่ใน อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอปากพะยูน อำเภอ ตะโหมด อำเภอเขาชัยสน อำเภอกงหรา อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 114 แห่ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ได้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง ในการขยายขอบเขตของงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - 3.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leadership” สำหรับการให้คำนิยามภาวะผู้นำของนักการศึกษา มีความแตกต่างหลากหลายตามความคิดเห็นดังต่อไปนี้

Dubrin (2010: 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (partnership) ระหว่างผู้นำ (leader) และสมาชิกของกลุ่ม (group member) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (purpose) ได้

Baldwin, Bommer and Rubin (2013: 311) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลให้จัดผลประโยชน์ส่วนตน และสนับสนุนเป้าหมายของส่วนรวม อย่างน้อยชั่วขณะหนึ่ง

Griffin and Moorhead (2014: 324) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการ และคุณสมบัติในฐานะกระบวนการภาวะผู้นำเกี่ยวกับการโน้มน้าวที่ปราศจากการบังคับขู่เข็ญ ในฐานะ

คุณสมบัติ ภาวะผู้นำ คือ กลุ่มของคุณลักษณะที่แสดงออกโดยบุคคลที่ถูกมองว่าใช้อำนาจได้ประสบความสำเร็จ

Kinicki and Fugate (2016: 440) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชยา ภาวะบุตร (2555: 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยใช้การโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยม สร้างความเชื่อให้เกิดการคล้อยตาม จนปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557: 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน มองเห็นทิศทางและภาวะการณ์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกับตนด้วยความเต็มใจ และดำเนินไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ร่วมกัน

วัฒนา ปะกิกา (2560: 13) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเขาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2562: 223) ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนร่วมต่อส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

อรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562: 13) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมหรือความสามารถที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มแสดงออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทำให้เกิดการยอมรับ ไว้วางใจ จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ โน้มน้าวจิตใจกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ที่มีอยู่ในตนเองในการชี้แนะและสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการสร้างทัศนคติความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความยินดีเต็มใจ โดยมุ่งสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีจะสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมายของสถานศึกษา รวมไปถึงวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา งานวิจัยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

Dubrin (1988: 43) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ

Finkelstein and Hambrick (1996: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์การ

วิราพร ดีบุญมี (2556: 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557: 25) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

รุ่งนริธ พุทธิเสน (2557: 13) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ สมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักในภารกิจ เกิดพลังร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น

ไสว พลพุทธา (2557: 60) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้รูปแบบหรือกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้โดยมีการวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการควบคุม และการประเมินผลกลยุทธ์

นวลจันทร์ จันทนพ (2559: 12) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ

กมลชนก สุขแสง (2559: 14) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปงานทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคต ใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ บุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ มีการจัดการบริหารงานอย่างเป็นระบบแบบแผน เน้นจริยธรรมในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การ

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Michell (1987: 435) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ผู้นำเป็นกระบวนการ
- 2) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล

3) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เท็อน ทองแก้ว (2557: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1) ผู้นำจะต้องมองไกล คิดไกล มองเห็นเป้าหมายในอนาคตข้างหน้าและไม่ใช่แค่มองเห็นอย่างเดียวเท่านั้น จะต้องช่วยให้ทุกคนในที่ทีมงานมองเห็นภาพอนาคตอย่างผู้นำเห็นด้วย ผู้นำที่ดีจะไม่หยุดสร้างสรรค์อนาคตใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2) ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งได้มีความน่าเชื่อถือทำให้บุคลากรทุกคนในที่ทีมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ไม่มีความลำเอียงและเลือกปฏิบัติใครบางคนเป็นพิเศษ เพราะถ้าทำแบบนั้นทีมงานที่ดีก็จะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน การมอบหมายและจัดสรรงานผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่เพียงมอบหมายงานให้กับสมาชิกในที่อย่างเดียว แต่จะต้องพิจารณาเสมอว่าใครที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ก็จะมอบหมายที่เขาถนัดเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดนั้นแสดงว่าผู้นำจะต้องศึกษาและรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนของสมาชิกของทีมงานตนเองเป็นอย่างดี

3) ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างและพัฒนาคนทุกคนที่อยู่ในการดูแลเพื่อให้ทุกคนเก่งขึ้น และมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ไม่ใช่แค่บริหารแบบเดิม ๆ ไม่มีอะไรใหม่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเลย ดังนั้นผู้นำจะต้องฝึกสอนพนักงานและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานมีทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นเสมอ

4) ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในที่ทีมงานทำให้สมาชิกเกิดความฮึกเหิมและมุ่งมั่นที่จะทำงานและฟันฝ่าอุปสรรคไปพร้อม ๆ กัน

5) ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเท่านั้น แต่ที่สำคัญก็คือผู้นำเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น ของชุมชน และของสังคม โดยรวมอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ กระบวนการของการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นไม่สามารถอธิบายได้โดยง่ายเพียงแค่ดูจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกันคือการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำคือผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำคือ การทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาผู้นำที่มีฐานความเชื่อดังกล่าวจึงเน้นเรื่องค่านิยมสำคัญที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

นวลจันทร์ จุฑาภพ (2559: 22) คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคตและมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

DuBrin (1998) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (1) ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน (2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ (3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องขอตัวงาน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างขั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใด ก็ยิ่งจะเป็นผู้จัดการมีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยังการไต่เต้าตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน 5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องความสามารถในการสร้างมโนภาพ ซึ่งในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Abilities) และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข (What - If) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตนาภาพ”

2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่สมารถสูงในการทำงานโดยอิสระและสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (Incrementally) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4) วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing The Future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่งชั้น แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยดังตัวอย่างต่อไปนี้ คือ 1) การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (Preconceiving Product/Service) เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้าน “สมการเชิงมูลค่า” ของสินค้าบริการอย่างแท้จริงซึ่งสมการเชิงมูลค่า (Value Equation) หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกับมามูลค่านี้นี้หมายถึง ตัวอย่างเมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบันมีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท และอีกความหมายของการสมการเชิงมูลค่า (Value Equation) คือการใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่าง ประโยชน์หลักของบัตรเครดิต หรือการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้น หมายถึงผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะเดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้คือผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง) 2) การกำหนดนิยามตลาดใหม่ (Redefining Market Space) เป็นวิธีของการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด (ความต้องการของคนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงมากนัก เพื่อทดแทนสินค้าบริการที่ราคาแพง ๆ วิธีที่ 2 การผลิตการให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้า (Strive for Individuality) เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า และวิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต 3) การปรับขอบเขตอุตสาหกรรมใหม่ (Redraw Industry Boundaries) โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้ วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ (Rescale Industry) เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่นขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติ และระดับโลก วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขายปัจจัยการผลิต (Compressing The Supply Chain) และยิ่งหมายถึงการเปลี่ยนโกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม (Driving Convergence) เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้าถึงแก่ลูกค้า ซูเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงและเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

Ireland and Hitt (1999: 254) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าขณะที่บริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสภาวะการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้ จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการใน 6 ขั้นตอนต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2) ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากร และความสามารถที่จะทำให้องค์การมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5) การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการดลใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยม และวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6) การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและควมมีดุลยภาพขององค์การ ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

Adair (2002: 120) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาดทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่ต้องครังยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ หรือกรณีที่ต้องครังกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจึงจะต้องมีบทบาท

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007: 352) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือสามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำมากำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing The Firm's Resource Portfolio) สามารถใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยบริการที่มีคุณภาพ

3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining and Effective Organizational Culture) สามารถกำหนดวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมองค์กร

4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Emphasizing Ethical Practices) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5) การควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establish Balanced Organizational Controls) มีการจัดบริหารงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

DuBrin (2018: 420-426) ได้จัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การคิดเชิงกลยุทธ์จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptually) ที่จะรับรู้ (Absorb) และเข้าใจถึงแนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย (Multiple Trends) ได้อย่างมีเหตุผล (Make Sense) และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมด เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ความสามารถในการประมวลข้อมูลและเข้าใจผลลัพธ์ (Consequences) ที่ตามมาสำหรับองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสภาพแวดล้อม (Environment) นี้บ่อยครั้งจะถูกเรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง บุคคลสามารถคิด (Think) ในเชิงระบบ และบริหารจัดการด้วยกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนได้ ตัวอย่างของการคิดเชิงระบบจะสามารถตรวจสอบส่วนต่าง ๆ ของระบบการตอบสนองและการทำงานร่วมกันและปัจจัยภายนอก การคาดการณ์ของผู้นำในบริษัทที่จะตัดสินใจลดการใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนา ผู้นำควรจะวิเคราะห์ให้ดีกว่าการลดค่าใช้จ่ายลงนั้นจะกระทบต่อการตลาดและการขายในอีกหลายปีถัดไป ความคิดระยะยาว (Long-Term Thinking) เป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ ผู้บริหาร (CEO) อาจจะมีมุมมองไปไกล 25 ปีโดยไม่คำนึงถึง (Regardless) ว่าเขาจะได้ทำงานที่เดิม (The Same Firm) ในเวลา 25 ปีหรือไม่

ความสามารถด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะถูกนำมาใช้ในการสรุปข้อมูลทุกด้านเพื่อนำมาพัฒนากลยุทธ์ นักวางกลยุทธ์ (Strategist) จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการรับรู้ การอธิบายความคลุมเครือได้และสามารถแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ ในเชิงลึกได้ การเน้นย้ำความสามารถในด้านความคิดความเข้าใจของผู้นำจะช่วยเน้นให้รู้ว่าผู้นำกำลังเล่นบทบาทเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ ผู้นำต้องมีความคิดให้เฉียบขาดที่จะทำให้องค์กรแตกต่าง (Distinct) และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ ความคิดในเชิงสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Creativity and Insight) ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผล (Achieve) ได้ข้อสรุปอย่างถ่องแท้ (Profound Conclusions)

การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดในเชิงมโนภาพ (Imagination) จำเป็นจะต้องถูกนำมาใช้จัดการงานด้านสิ่งแวดล้อม (Task Environment) อย่างมี

ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม (To Engage) ในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีความกล้าที่จะคิดเชิงมนทัศน์ (Conceptual Prowess) องค์การจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้นำมีความสามารถในด้านความคิดความเข้าใจเชิงมนภาพ (Cognitive Abilities) ที่มีความเหมาะสมพอดีกับธรรมชาติของงาน (Nature of Work) องค์ประกอบที่สำคัญ (Essential Component) ของความสามารถด้านความคิดความเข้าใจของผู้นำสำหรับการกำหนดกลยุทธ์อย่างหนึ่ง คือ ความสามารถที่จะมุ่งให้ความสำคัญออกสู่ภายนอก (Focus Outward) การมุ่งเน้นไปยังภายนอกประกอบด้วย ความเข้าใจในข้อมูลที่อยู่เหมือนว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถที่นำมาเชื่อมโยงกับจุดศูนย์กลางความสนใจของผู้นำ (Leader's Central Interest)

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องพัฒนาแนวทางเลือกในการปฏิบัติ (Develop Alternative Courses of Action) สำหรับการกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไปให้ดียิ่งขึ้น (shaping the organization) ยิ่งไปกว่านั้น การตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข (What-If) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องอาศัยการจินตนาการ (Imagination)

2) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (Human and Emotional Component) กล่าวได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์นั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสัญชาตญาณที่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และคิดว่าองค์การควรจะไปในทิศทางใด Cynthia Montgomery ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์และอดีตหัวหน้าด้านกลยุทธ์ของ Harvard Business School ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารหลายคนเข้าใจผิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและกลยุทธ์ทางด้านมนุษย์ เธอเชื่อว่ากลยุทธ์กลายเป็นสิ่งที่วิเคราะห้กันมากเกินไปจากสิ่งที่ควรจะทำเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ต้องทำแทน การสร้างกลยุทธ์ให้มีความเฉพาะตัวมากขึ้น ผู้นำควรที่จะตอบคำถามที่ว่า "บริษัทของคุณเป็นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่บริษัทของคุณจะเพิ่มเติมในสิ่งที่มีอยู่แล้วในการตลาด" เพื่อให้เห็นภาพเกี่ยวกับกลยุทธ์การเข้าถึงของลูกค้าส่วนใหญ่ บริษัทที่ดีนั้น เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ดีโดยผู้นำ Mintzberg เชื่อว่าการสังเคราะห์ข้อมูลและการคิดล่วงหน้าสำคัญกว่าการวางแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ของบริษัทเอง

3) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งหลายล้วนมีความคิดมากมายเพื่ออนาคตขององค์การที่ได้จากการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งใช้กระบวนการจัดการ ลักษณะเดียวกับการทำงานวิจัยที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ ลูกค้านั้นกลายเป็นแหล่งปัจจัยข้อมูลนำเข้าเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ โดยการตั้งคำถามทั่วไปเกี่ยวกับสินค้าตัวใหม่ ด้านบริการ หรือรูปแบบเฉพาะที่ลูกค้าต้องการ จำนวนของบริษัทที่มีเพิ่มขึ้น (Growing) ได้ใช้กลยุทธ์ในการรวบรวมข้อมูลผ่าน Crowdsourcing ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันหรือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างชาญฉลาดของกลุ่มคนทั่วไปทางออนไลน์ (Collective Intelligence) เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้และบ่อยครั้งที่ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ นี้ผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้วยเหตุผลแรก ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ผ่าน Crowdsourcing เป็นการดึงมุมมองอย่างหลากหลายของผู้รับบริการ (End-User Perspectives) ที่สามารถนำมาเป็นแบบฉบับที่อาจมองข้ามไป (Typically Overlooked) แต่มีประโยชน์ที่เป็นไปได้ (Potentially Useful) เหตุผลที่ 2 เป็นการสร้างความกระตือรือร้นและการวางแผนแนวทาง (Build Enthusiasm and Alignment) ที่อยู่เบื้องหลังการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท (Company's Strategic Direction) ความคิดเห็น

ของผู้คนมากมายถูกเรียกร้อง (Solicited) อาจจะถูกเปลี่ยนเป็นว่า ได้รับการพิจารณามากกว่าที่จะใช้ทิศทางกลยุทธ์ตัวใหม่ของบริษัท Crowdsourcing สามารถนำมาใช้เชื่อมโยง (Involve) กับพนักงานพอ ๆ กับผู้ถือผลประโยชน์ร่วม (Stakeholders) รวมทั้งลูกค้าและสาธารณชนทั่วไป (General Public)

4) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) องค์ประกอบหลักอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำ คือ การกำหนดทิศทางซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังและบางครั้งเป็นการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเพื่อองค์การหรือหน่วยงานของตนเอง (Enterprise or Organizational Unit) การกำหนดทิศทางเพื่อเป็นการบอกว่า องค์การควรจะทำอะไร การกำหนดทิศทางเพื่อก่อให้เกิดผล (Productive) สำหรับอนาคต ผู้นำต้องสามารถพยากรณ์ (Forecast) หรือคาดการณ์ (Anticipate) ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Accurately) เกี่ยวกับความชื่นชอบของผู้บริโภค (Consumer Preferences) ความต้องการของลูกค้าและทักษะที่ผสมผสานที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงาน (Operate) ขององค์การในอนาคต (Tomorrow's Organization) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐอาจจินตนาการ (Visualize) ในการให้บริการที่จะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประชากรในอนาคตผู้นำที่มีจินตนาการอย่างแท้จริงจะคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่ผู้คนจำนวนมากไม่คิดว่าจะสามารถเกิดขึ้นได้จริง ตัวอย่างได้แก่ ในยุคของคอมพิวเตอร์ น้อยคนนักที่จะทำนาย (Predicted) ว่าจะมีใครบ้างที่ต้องการใช้คอมพิวเตอร์ ขณะที่ไม่ได้อยู่ที่ทำงานหรือที่บ้าน

การสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเป็นสิ่งที่เข้าถึงได้อย่างมีพลังมากกว่าการคาดหวังอนาคต ผู้นำผู้ซึ่งได้รับการช่วยเหลือโดยการร่วมมือกันของทีมงานที่กระจายออกไป สามารถสร้างเงื่อนไขได้อย่างสร้างสรรค์ที่จะไม่ทำในสิ่งที่มีอยู่แล้ว พวกเขาต้องตั้งคำถามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนอุตสาหกรรมในอีก 5-10 ปี และตัดสินใจที่จะใช้วิธีที่แน่ใจได้ว่า อุตสาหกรรมจะค่อย ๆ พัฒนาไปในทิศทางที่จะทำกำไรอย่างสูง ให้กับบริษัท ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ทักษะและสมรรถนะ (Capabilities) ที่ต้องให้ได้มาทันเวลานั้นจะส่งผลให้บริษัทสามารถครอบครองอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวาง (Occupy the Industry High Ground) ในอนาคต

การสร้างโอกาสสำหรับอนาคตถูกนำมาเป็นกรอบความคิดเพื่อเป็นการนำเสนออุตสาหกรรมในรูปแบบใหม่ ผู้นำด้านการประกอบการบ่อยครั้งที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นผู้นำระดับสูงควรจะมีการวางแผนในการลงทุนสักกี่ครั้งเพื่ออนาคต ประมาณร้อยละ 5 ของเวลาในการทำงานเพื่อการวางแผนการลงทุนในอนาคต ที่อาจดูเหมือนจะเป็นไปได้เป็นเหตุผลหนึ่งที่ผู้นำต้องยอมลงทุนเรื่องเวลาในการใช้ไปสำหรับการดำเนินการด้านกลยุทธ์ที่มีอยู่

5) ความคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) การเป็นผู้นำในวงการธุรกิจ ผู้นำของบริษัทต้องมีความคิดในเชิงปฏิวัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนดังที่ Gary Hamel ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านการจัดการแห่ง London Business School ได้ชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ใดที่ไม่ทำทนายสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างจริงจังนั้นไม่เป็นกลยุทธ์อย่างแท้จริง

ความคิดเชิงปฏิวัตินำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงได้นั้น จะเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสหนทางให้บริษัทขนาดเล็กหรือบริษัทใหม่ที่มีทรัพยากรน้อยสามารถท้าทายและสร้างความสั่นสะเทือนให้กับบริษัทขนาดใหญ่และบริษัทเดิมที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมได้

ความคิดเชิงปฏิบัติเป็นความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่นของผู้ผู้นำที่ปฏิเสธความคิดในรูปแบบเดิม ๆ เปรียบเสมือนนักลงทุนที่มองเห็นถึงคุณค่าของงานที่ซ่อนอยู่ (Hidden Value) ซึ่งสามารถสร้างรายได้สำหรับผู้อื่นมองไม่เห็นหรือรู้ไม่เท่าทัน

6) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นความท้าทายที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำ ผู้มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ความพยายามที่เกิดขึ้นนี้เป็นบทบาทของพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำ หรืออีกนัยหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ถูกเขียนขึ้นมาอย่างรอบคอบโดยไม่ระบุชื่อและกระจายส่งทาง E-mail อาจเป็นแรงผลักดันที่แข็งแกร่ง (Strong Motivator)

James R. Lucas ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้เขียนไว้ว่า การพิจารณาไตร่ตรองและการสื่อสารในการพูด แสดงวิสัยทัศน์ชัดเจนอย่างรอบคอบ จะช่วยให้เรารู้ว่าเราเป็นใครหรือเราไม่ได้เป็น วิสัยทัศน์จะบ่งบอกว่าเราจะทำงานได้สำเร็จหรือไม่ ซึ่งการปฏิบัตินั้นเราควรจะใช้เวลาลงมือทำหรือควรหลีกเลี่ยง การแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนได้ช่วยให้หลายบริษัทมีผลประกอบการดีเยี่ยมขึ้น ในบริษัทที่มีความเชื่อด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกลยุทธ์จะลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนตามที่ถูกคิดขึ้นมาเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (DuBrin, 2018: 425-426)

4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดในบริบทสังคมไทย

นักวิชาการในสังคมไทยหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้
 วิจารณ์ ตีบุญมี (2556: 58) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงประยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และ 5) วัฒนธรรมขององค์กร

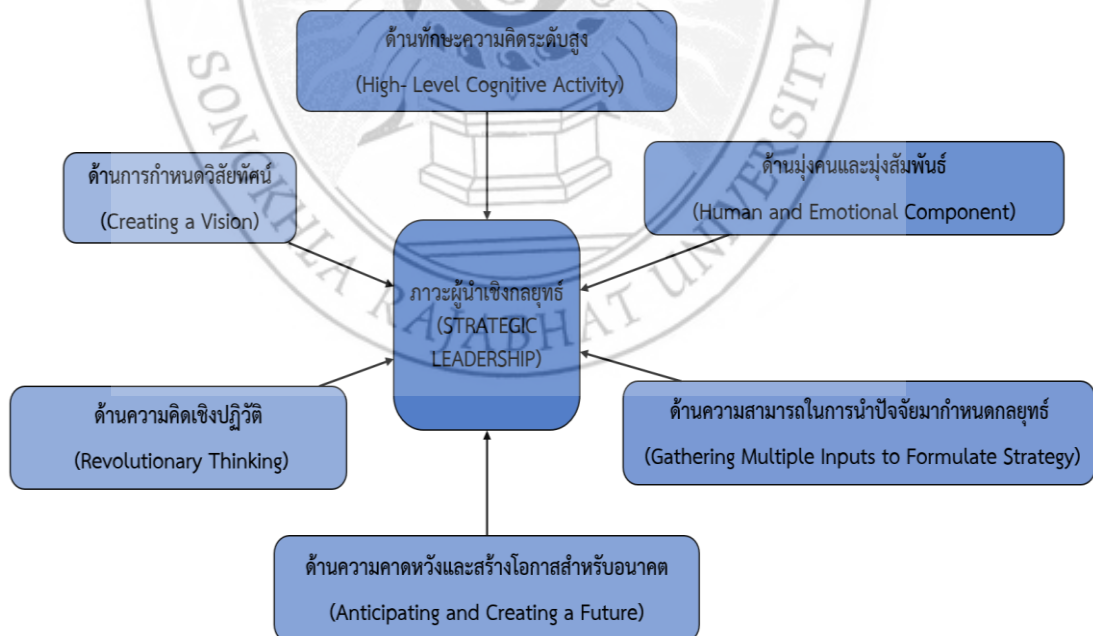
ศุภักษร ศรีธรรม (2557: 43) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงประยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 5) การบริหารจัดการทรัพยากร

กันต์ชญาณี สงเจริญทรัพย์ (2562) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงประยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 5 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 2) ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ 3) ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ 4) กลยุทธ์การแข่งขันและ 5) รูปแบบการจัดการ ระบบ และโครงสร้าง

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562: 22) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงประยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การสร้างและธำรงรักษาทีม 3) การจูงใจและพัฒนาบุคลากร และ 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคต ใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ กระตุ้น จูงใจ บุคลากรในองค์กรให้ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ มีการจัดการบริหารงานอย่างเป็นระบบแบบแผน เน้นจริยธรรมในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศดังที่กล่าวมาแล้ว และผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin (2018: 418-426) เนื่องจากมีองค์ประกอบสำคัญที่ได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อเป็นการปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กรที่ต้องการแนวคิดและแนวทางที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา โดยมีการเพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่ 5 ด้าน ปรับเพิ่มเป็น 6 ด้านสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับการวางแผนกลยุทธ์ และประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแข่งขันในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านทักษะความคิดระดับสูง 2) ด้านองค์ประกอบมนุษย์และมนุษย์สัมพันธ์ 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ และ 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ที่มา: DuBrin (2018: 420)

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

5.1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรมีปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความคิด ความเข้าใจและภาวะผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นำพาองค์การสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและความหมายของนักวิชาการที่ให้ไว้เกี่ยวข้องกับความคิด ความเข้าใจในระดับสูง มีดังนี้

DuBrin (2018: 420-422) ได้ให้ความหมายของความคิดความเข้าใจในระดับสูงไว้ว่าการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำซึ่งจำเป็นที่จะต้องมิตักษะด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงที่เรียกว่าการคิดเชิงระบบและบริหารจัดการด้วยกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนได้ สามารถสรุปข้อมูลทุกด้านเพื่อนำมาพัฒนากลยุทธ์ เป็นผู้มีความคิดเฉียบขาดที่จะทำให้องค์การแตกต่าง และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้แล้วยังมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ที่สามารถถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผล ได้ข้อสรุปอย่างถ่องแท้

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555: 42) ได้สรุปความหมายของความคิดความเข้าใจในระดับสูงไว้ว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการแบบองค์รวมของผู้บริหารสอดคล้องกับการคิดเชิงระบบหรือบูรณาการ ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถในด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Abilities) สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้หลักประชาธิปไตยซึ่งหมายถึง กรบริหารแบบคุณภาพโดยรวม (TOC หรือ TOM) แต่ TOC จะเน้นตัวคุณภาพ Q C D S M E Et ในการบริหารงานและตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า สำหรับในทางการศึกษาลูกค้า หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งนำมาสรุปสาระสำคัญของการบริหารแต่ละส่วนได้ดังนี้

Quality: Q	คือ	คุณภาพของผู้เรียนตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันที่ให้ไว้กับสังคมและผู้ปกครอง
Cost: C	คือ	ค่าเทอม หรือค่าบริการทางการศึกษาที่ไม่แพงจนเกินไป
Delivery: D	คือ	นักเรียนเรียนจบตามเวลาที่ควรจะเป็น
Safety: S	คือ	ความปลอดภัยในการใช้งานหรือการเรียนรู้
Morale: M	คือ	ขวัญกำลังใจของครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน
Environment: E	คือ	สิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับครูและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียน
Ethic: Et	คือ	จรรยาบรรณของครูรวมถึงผู้บริหาร

กมล โสวาปี (2556: 133) ได้สรุปความคิดความเข้าใจในระดับสูง ซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งชี้คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และกำหนดทิศทางของหน่วยงานได้ มีการคิดเชิงกลยุทธ์กำหนดวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างและเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์เดิมและใหม่เข้าด้วยกันได้ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมี

การติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ในสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงานได้

วราลักษณ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 9) ได้ให้คำนิยามของความคิดความเข้าใจในระดับสูงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อวางแผนการทำงาน โดยใช้ไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ขยายความคิดที่แปลกใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในอนาคต มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดถือส่วนรวมเป็นหลัก สื่อสารให้บุคลากรและผู้ร่วมงานเข้าใจเป้าหมายในการทำงานและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน อยู่เสมอมีการพิจารณาและทบทวนก่อนการตัดสินใจ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ทักษะความคิดระดับสูง หมายถึง กลยุทธ์ของผู้นำ ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงเป็นการคิดเชิงระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เน้นตัวคุณภาพในการบริหารงานและตอบสนองความพึงพอใจในการจัดศึกษาของลูกค้ำ ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียน

5.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์

ผู้ที่เป็ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรมีองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งให้ความสำคัญในการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกัน สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกันทั้งองค์กร มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะทุ่มเทช่วยกันนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ดังนี้

DuBrin (2018: 422-423) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ไว้ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสัญชาตญาณที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เพื่อนำพาองค์กรไปในทิศทางสู่เป้าหมายที่ต้องการ

วิเชียร วิทย์อุดม (2556: 10-11) ได้อธิบายผู้นำที่มุ่งคน (Consideration) จากการศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State Leadership Studies) ไว้ว่า จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความเป็นมิตรภาพ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ มีความเคารพในความแตกต่างของบุคคลให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำที่มุ่งคนสูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและการให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มความสามารถ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558: 226-227) ได้อธิบายมุ่งคนโดยใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Needs) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคลากรจะมีการพัฒนาความต้องการทั้งสามตลอดเวลา การแบ่งความต้องการตามแบบของ McClelland นั้นจะสามารถนำไปใช้ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความต้องการของคน เช่น มอบงานที่ทำทนายให้แก่นคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมอบงานที่ต้องพบปะ

ผู้คนที่ให้กับคนที่มีความต้องการความผูกพัน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมุ่งสัมพันธ์ไว้ว่าผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและพยายาม สร้างความพอใจต่อผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำควรมีศิลปะของความสัมพันธ์คือ ทักษะในการจัดการอารมณ์ของคนอื่น โดยมีทักษะความสามารถทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง คนที่มีความยอดเยี่ยมในทักษะด้านนี้ จะทำได้ดีในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพราะจะทำอย่างนุ่มนวล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2558: 81-197) ได้อธิบายมุ่งคนจากการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คือ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด และเก่งดำเนินชีวิต ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอให้ความหมายเฉพาะของเก่งคนซึ่งตรงกับมุ่งคน ดังนี้ การเก่งคนนั้นให้เริ่มที่ตนก่อน การวางตนเป็นผู้นำ เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นนักพัฒนา มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ เป็นนักมนุษยสัมพันธ์ มีศิลปะในการปกครอง การบังคับบัญชา มีความเข้าใจเรื่องคนพฤติกรรมคน สามารถปรับแต่งพฤติกรรมคนได้ วิเคราะห์คนได้ใช้คนเป็น เป็นต้น

นอกจากนี้แล้วการครองคน (Attention to Persons) การครองคนเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบโลกาธิปไตยที่ถือโลกเป็นใหญ่หรือมุ่งสัมพันธ์กับคน ผู้บริหารจะพยายามและรักษาความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การด้วยการให้โอกาสในการติดต่อได้สะดวกและให้การสนับสนุนแก่ทุกคนในทุกด้าน ซึ่งเป็นวิธีครองใจคนหรือเป็นวิธีการจูงใจคนให้ทำงานด้วยเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ดังนั้น การครองคนจึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจและห่วงใย สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์การด้วยวัตถุประสงค์ของการแสดงออกทางกาย วาจาที่สะท้อนให้เห็นน้ำใจของผู้บริหารที่มีต่อทุกคน สามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจทุกคนเอาไว้ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายต่อไป ประกอบด้วย สังคหวัตถุ 4 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านวัตถุประสงค์ของแก่ครูเสมอ 2) เป็นผู้เสียสละและไม่เห็นแก่ตัว 3) พูดด้วยวาจาสุภาพและมีเหตุผล 4) มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู 5) อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย 6) ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน 7) วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ และ 8) ให้ความเป็นกันเองและไม่เย่อหยิ่งถือตัว

สุมิตร สุวรรณ (2561: 152) ได้กล่าวถึงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) ว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการมีความรู้สึกนึกคิด มีค่านิยม มีอารมณ์ และมีความเชื่อที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถ ต้องมีสัญชาตญาณที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาองค์การไปในทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่ต้องการ

5.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์

การบริหารงานให้ได้คุณภาพผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน เพื่อดูผลกระทบต่อองค์การแล้วมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เพื่อทำการวางแผนงานให้ได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ดังนี้

DuBrin (2018: 423) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งหลายล้วนมีความคิดมากมายเพื่ออนาคตขององค์การที่ได้จากการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย หลายบริษัทได้ใช้กลยุทธ์ในการรวบรวมข้อมูลผ่าน Crowdsourcing ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันหรือเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างชาญฉลาดของกลุ่มคนทั่วไปทางออนไลน์ (Collective Intelligence) เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้และบ่อยครั้งที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ นี้ผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งให้มุมมองที่มีความหลากหลายและมีประโยชน์ต่อการที่จะใช้กำหนดทิศทางกลยุทธ์

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555: 46-47) ได้สรุปความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อการวางแผนในการพัฒนาวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์การ นำประเด็นที่สรุปได้มาใช้พิจารณากำหนดเป็นทักษะที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายการทำงาน ประเมินสรุป ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์การจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การ จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์การนำไปสู่การกำหนดภารกิจและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในองค์การเพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน และทำการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเน้นการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2555: 190) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นผลจากการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดถ้อยแถลงภารกิจ การกำหนดเป้าหมาย และการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ

กมล โสวาปี (2556: 132) ได้สรุปความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งชี้คือ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลมีการรายงานผล รวมทั้งแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติการเป็นนัยวางแผนที่ดี ใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคนิควิธีต่าง ๆ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการคิดแผนงานโครงการใหม่ ๆ และให้คำปรึกษาแนะนำงานกับบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่น ปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ สามารถระดมทรัพยากรสนับสนุนจากภาคเอกชนหรือชุมชน โดยไม่รบกวนงบประมาณจากทางราชการมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ตะวัน สือกระแสร (2556: 13) ได้สรุปการกำหนดกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นวิธีการที่จะทำให้สำเร็จ เกิดผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของวิธีการ

รุ่งนริษฐ์ พุทธิเสนา (2557: 28) ได้สรุปความหมายของการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนด กลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ การระดม ทรัพยากร การวางแผนการใช้ทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร การกำกับ ติดตาม และรายงานผล การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 9) ได้ให้คำนิยามของความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ สารสนเทศแผนงาน การรายงาน โครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางาน มีความคิดเชิงประยุกต์ โดยสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน ในการบริหารงานจะเน้นที่กระบวนการ รวมทั้งมีองค์ประกอบ และปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น ติดตามกำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

วิเชียร วิทย์อุดม (2558: 4-11) ได้อธิบายการกำหนดเลือกกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นการประเมิน ถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ และการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เมื่อองค์การต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปตลอดเวลา ทางเลือกที่ดีที่สุดจะยังไม่พบจนกว่าผู้บริหารจะมีความคิดเห็นพ้องต้องกันต่อทางเลือก เดียวที่ดีที่สุด นั่นคือความสามารถของกลยุทธ์ที่ทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ โดยมีการใช้ทรัพยากร น้อยที่สุดและมีผลกระทบในแง่ลบน้อยที่สุด

สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560: 6-7) ได้ให้ความหมายของการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางขององค์การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์การสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคม มีความคิดความเข้าใจระดับสูงรอบรู้ในสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติ มีการคิดพิจารณาทบทวนติดตามประเมินผลการปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาองค์การได้

พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561: 89) ได้สรุปการกำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การใช้ข้อมูลของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การมาพิจารณากำหนดทางเลือกกลยุทธ์ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะขององค์การเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยเข้ามำกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ วิเคราะห์ปัจจัย ทั้งภายนอกและภายใน สร้างทางเลือกและเลือกแนวทางที่ดีที่สุด มีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล การรายงานผล จัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติ พิจารณากำหนดทางเลือกกลยุทธ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะขององค์การเพื่อให้งานบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

5.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคลจะสามารถทำให้บรรยากาศ ในการทำงานราบรื่น อบอุ่นสร้างขวัญ กำลังใจและให้ความรู้สึกร่มเย็น นอกจากนี้แล้วผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและ สร้างโอกาสสำหรับอนาคตดังนี้

DuBrin (2018: 424) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตไว้ว่า หมายถึง การกำหนดทิศทางซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังและบางครั้งเป็นการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเพื่อองค์กร การกำหนดทิศทางเพื่อเป็นการบอกว่า องค์กรควรจะทำอะไร การกำหนดทิศทางเพื่อก่อให้เกิดผลสำหรับอนาคต ผู้นำต้องสามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำเกี่ยวกับความชื่นชอบของผู้บริโภค ความต้องการของลูกค้า และทักษะที่ผสมผสานที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ผู้นำที่มีจินตนาการอย่างแท้จริงจะคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่ผู้คนจำนวนมากไม่คิดว่าจะสามารถเกิดขึ้นได้จริง

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555: 49) ได้สรุปความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเองในการเป็นผู้นำ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อที่ใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางการศึกษา ผู้นำที่ปฏิบัติโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความเสมอภาค ความยุติธรรมและความเป็นมนุษย์ ผู้นำและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการที่จะแสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการสร้างความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่องค์กรของผู้นำ

กมล โสวาปี (2556: 132-133) ได้สรุปความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ กำหนดอนาคตและทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตหน่วยงานและปฏิบัติได้ มีความสามารถเชิงรุก และสามารถแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน โดยไม่รอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง มีความสามารถสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงานของหน่วยงาน นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์ข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาที่มุ่งสู่อุทิศ พัฒนากระบวนการของหน่วยงานให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการจัดการความรู้ที่ดี

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 9) ได้ให้คำนิยามของความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คาดการณ์แนวโน้มอนาคต มีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกโดยกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558: 267) ได้อธิบายความคาดหวังตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ไว้ว่า ความคาดหวังเป็นการรับรู้ของบุคคล ถ้ามีการรับรู้ว่าจะยิ่งใส่ความพยายามลงไปแล้วจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2559: 503) ได้อธิบายความคาดหวังตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ซึ่งเชื่อว่า การให้ค่าตอบแทนถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวางแผน คาดการณ์ กำหนดอนาคต และทำได้สำเร็จตามเป้าหมายมีความสามารถเชิงรุก สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

ขององค์การยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล นับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์การเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการสร้างความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่ทุกคนในองค์การและเป็นการยกระดับองค์การให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

5.5 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ

องค์การใดที่ผู้นำสามารถมีความคิดเชิงปฏิวัติได้แสดงว่าองค์การนั้นมีแนวโน้มที่จะมีโอกาสพัฒนาต่อไปได้อย่างต่อเนื่องเพราะผู้นำย่อมมีความคิดแปลกใหม่มาสู่องค์การให้ได้มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำได้ทันเวลา ทันเหตุการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความคิดเชิงปฏิวัติ ดังนี้

DuBrin (2018: 424-425) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงปฏิวัติไว้ว่า การเป็นผู้นำในวงการธุรกิจ ผู้นำของบริษัทต้องมีความคิดในเชิงปฏิวัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน ความคิดเชิงปฏิวัติเป็นความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่นของผู้เป็นที่ปฏิเสธความคิดในรูปแบบเดิม ๆ เปรียบเสมือน นักลงทุนที่มองเห็นถึงคุณค่าของงานที่ซ่อนอยู่ ซึ่งสามารถสร้างรายได้อย่างที่ผู้อื่นมองไม่เห็นหรือรู้ไม่เท่าทัน

ปนัดดา วรกานต์ทิวต์ (2555: 51) ได้สรุปการมีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จสร้างความแตกต่างทางธุรกิจที่กลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความแตกต่างของสินค้าบริการ การลดต้นทุนให้ต่ำลงแต่คุณภาพสินค้าคงเดิม และการตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ดังนี้ 1) สินค้าและบริการของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนและการศึกษา สถานศึกษาจะต้องพยายามสร้างความแตกต่างในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์มีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่น แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพและความรู้ ความสามารถของผู้เรียน 2) การลดต้นทุนให้ต่ำลง แต่คุณภาพสินค้าคงเดิม ไม่ได้หมายถึงการลดอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้ลดน้อยลง หรือจ้างครูให้น้อยลง แต่ในทางกลับกัน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัสดุอุปกรณ์แต่ละอย่างสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป และ 3) การตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว ลูกค้าของสถานศึกษาหมายถึงผู้ปกครองหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาต้องสร้างมาตรฐานการให้บริการ เช่น การส่งผลการเรียน การติดตามนิเทศนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น ให้เป็นระบบชัดเจนเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานแต่มีความยืดหยุ่นได้

กมล โสวาปี (2556: 8) ได้ให้คำนิยามของความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติไว้ว่า มีคุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงส่วนย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันกับเรื่องที่เป็นหลักได้ มีความคิดแบบองค์รวม คือ มีการผสมผสานการคิดเชิงมโนทัศน์และการคิดเชิงบูรณาการ คิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการแปลกใหม่ และแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงรุก และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มการทำงานและการแก้ไขปัญหามีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาให้บริการในหน่วยงานเพื่อลดต้นทุนและลดระยะเวลา

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 10) ได้ให้คำนิยามของความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันเพื่อที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คำนึงกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดในเชิงปฏิบัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยทำมาก่อน การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัตถุประสงค์แต่อย่างสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว

5.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์การที่ต้องการมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในทุกเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์และการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

DuBrin (2018: 425-426) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ว่าเป็นความท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถ ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ความพยายามที่เกิดขึ้นนี้เป็นบทบาทของพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำ James R. Lucas ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ได้เขียนไว้ว่า การพิจารณาไตร่ตรองและการสื่อสารในการพูดแสดงวิสัยทัศน์ชัดเจนอย่างรอบคอบ จะช่วยให้เรารู้ว่าเราเป็นใครหรือเราไม่ได้เป็น วิสัยทัศน์จะบ่งบอก ว่าเราจะทำงานได้สำเร็จหรือไม่ ซึ่งการปฏิบัตินั้นเราควรจะใช้เวลาลงมือทำหรือควรหลีกเลี่ยง การแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนได้ช่วยให้หลายบริษัทมีผลประกอบการดีขึ้น ในบริษัทที่มีความเชื่อด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกลยุทธ์จะลงมือปฏิบัติทุกชั้นตอนตามที่ถูกคิดขึ้นมาเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

ปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ (2555: 54-55) ได้สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบและวิสัยทัศน์ เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น มาใช้เพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาและการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของการบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับโดยอาศัยข้อมูลด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิตและ กลยุทธ์

พิชาภพ พันธุ์แพ (2555: 189) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง มุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคตขององค์การที่ทุกคนเชื่อและยังไปไม่ถึงแต่เป็นสิ่งที่ดีกว่าปัจจุบัน

กมล โสวาปี (2556: 132) ได้สรุปความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่ามีคุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงานและโครงการของหน่วยงานที่นำโครงการของหน่วยงานที่นำสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในสถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน โดยเน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีมละวิสัยทัศน์ต้องมีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานมุ่งให้ผลผลิตต่าง ๆ เกิดขึ้นตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อเกณฑ์การประเมินภายนอก

ตะวัน สือกระแสร (2556: 13) ได้สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คือ ภาพอนาคตขององค์การที่ต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนและจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนด เพื่อให้เป็นที่ยึดถือร่วมกันและเป็นทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน

รุ่งนริฎุ พุทธิเสน (2557: 28) ได้สรุปความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม นำไปสู่การปฏิบัติและมีการตรวจสอบ ทบทวนอยู่เสมอ

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 10) ได้ให้คำนิยามของความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์การ กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ แผนงาน เป้าหมาย โครงการของสถานศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนเน้นการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนด เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และเน้นการทำงานเป็นทีม

วิเชียร วิทย์อุดม (2558: 8-17) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ คือ ความคิดในอนาคตที่มุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จได้จริง เป็นความทะเยอทะยานในอนาคตว่าทุกคนสามารถจะบรรลุผลได้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558: 212) ได้สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการคิด กำหนดวิสัยทัศน์ และยังต้องเชื่อมโยงให้เข้ากับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องรังสรรค์วิสัยทัศน์ที่ทรงอำนาจเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้สมาชิกในองค์การได้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุได้

กังวาน แซ่ตั้ง (2560: 20) สรุปวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การใช้ปัญญามองภาพในอนาคตที่จะเกิดขึ้น เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตอย่างชัดเจนรู้เหตุในปัจจุบันและผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีความฉลาดรอบรู้ในสภาพการณ์กว้างไกลด้วยเหตุผล และสามารถกระตุ้นบุคลากรและผู้ร่วมงานให้มีเป้าหมายและแนวทางร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2560) ฉบับร่างแผนพัฒนาการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ การศึกษาเอกชนพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีวินัย มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้วยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561: 41) ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ (เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2561) สำคัญของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวง ศึกษาธิการด้านวิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม”

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2561: 36) ได้สังเคราะห์ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การจินตนาการภาพองค์การในอนาคต โดยที่วิสัยทัศน์นั้นจะมีพลังมหาศาสตร์ ถ้าบุคคลมีความ เชื่อว่าสามารถกำหนดอนาคตได้ และวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนตั้งดวงดาว แม้ว่าผู้นำองค์การอาจจะ ไม่สามารถเดินทางไปถึง แต่ทุกคนก็มุ่งไปสู่ดวงดาวเสมอ

พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561: 89) ได้สรุปความหมายของ วิสัยทัศน์ (vision) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการจะเป็นหรือภาพลักษณ์ด้านบวกที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้น หรือเป็นภาพ ในใจของผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การคาดหวังในอนาคตอย่างชัดเจน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี กำหนดภาพความสำเร็จของผู้เรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตมากำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือ องค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ ในการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอโดย เรียงลำดับหัวข้อคือ ความหมายของประสิทธิผล ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิผลของ สถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Fiedler (1967) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Schein (1970) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด ปรับตัวรักษาสภาพและเจริญเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่อะไร การดำเนินงานก็จะดำเนินในทำนองเดียวกัน

Steers (1977) ได้กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำได้ให้ความสามารถในการแยกแยะกรบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Gibson et al. (1982) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Hoy and Miskel (1991) กล่าวถึง ประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

Daft (2003) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า คือ ระดับของการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

กมล โสวาปี (2556: 26-27) สรุพบว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

วานิช บุญครอบ (2556: 37) สรุพบว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2558: 19) ได้สรุพบว่า ประสิทธิผล หมายถึงขีดความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นสิ่งที่ตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

ฉัตรกมล ต้นขุน (2560: 24) ได้สรุพบว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กรที่สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยความสามารถของผู้นำในการจูงใจและประสานงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเสียสละจนเกิดผลสำเร็จ ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 17) ได้สรุพบความว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร และสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป ถือเป็นสิ่งที่ตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รู้จักการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรและการจัดวางตัวบุคคล สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพที่ดี

2. ความหมายประสิทธิภาพของสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักทฤษฎี ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

Hoy and Ferguson (1985: 114-134) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยศึกษา ใน 4 ด้านดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

Reid et al. (1988) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลัง ศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายประสิทธิภาพโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิภาพ ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Glickman (1990) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานเกณฑ์ที่ทดสอบ

Hoy and Miskel (2001: 305-307) ได้นำเสนอประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับ สิ่งแวดล้อม เพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถ ในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
- 2) การบรรลุเป้าหมายองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จ ที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดการทรัพยากรและประสิทธิภาพ
- 3) การบูรณาการ คือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของ สมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง
- 4) การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความ จงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สมใจ ปีตุโส (2556: 28) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับความพอใจและการยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 51) สรุปว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึงระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

วานิช บุญครอบ (2556: 37) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบนั่นเอง

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน (2557: 35) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน 4) มีสภาพแวดล้อมที่ดี และ 5) คุณลักษณะของนักเรียน

ศขาภรณ์ เสริมศรี (2557: 8) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และการปฏิบัติของครูด้วย

ทิพวรรณ พรหมกอง (2558: 12) สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบนั่นเอง

นิภาพร เหล็กหลี (2559: 79) สรุปว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานเพื่อบรรลุ ผลสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลและองค์การ เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาได้ (Adaptability) และความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560: 33) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

จากแนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษา ที่สามารถทำหน้าที่ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและ โน้มน้าวให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย

3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของสถานศึกษา

Penings and Goodman (2003: 160 อ้างถึงใน พรสุตา พรหมกุล, 2557: 55-56) ได้จัดกลุ่มปัจจัยที่แสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง คือ มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาครูมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2) ด้านกระบวนการ คือ มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม มีสำนักชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีความคาดหวังร่วมกันสูง

Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นเกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (Ideal type) คือแม้แต่สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงสุดอาจไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ดังมีรายการดังนี้

1) หลักสูตร ประกอบด้วย จุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนใน สถานศึกษาได้มีแผนงานพัฒนาให้นักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2) การตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบาย สถานศึกษาในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง

3) ทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

4) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการทำหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและการสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น ในสถานศึกษาในระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับ สำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5) บรรยากาศ ประกอบด้วย สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษาจัด สภาพแวดล้อมน่าอยู่ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูกับนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหารครูและนักเรียน คาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของ

นักเรียนในระดับต่ำ อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราการพักเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6) ผลลัพธ์ ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถใช้เกณฑ์ได้หลากหลาย ในการเลือกใช้ไม่ควรยึดถือเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง ควรนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

Cameron (1987) กล่าวถึงประสิทธิผลโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจ 3) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 4) การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Gibson et al. (1979 อ้างถึงใน สุวัฒน์ จิวพัฒนานนท์, 2548) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Hoy and Miskel (2005) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความสำเร็จของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Overall Perceptions of School Effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้

คชาภรณ์ เสริมศรี (2557: 66) องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 6 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) คุณลักษณะของผู้เรียน 4) การพัฒนาวิชาชีพครู 5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 6) บรรยากาศขององค์กร

เพ็ญญา พลัฒิม (2559: 49) ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1) ด้านผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารโรงเรียนโดยมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะและมีกระบวนการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2) ด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดสู่การปฏิบัติ พัฒนาจัดทำโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การจัดการความรู้ และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ด้านครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้มีความประพฤติที่พึงปรารถนาของสังคม มีความหนักแน่นในด้านวิชาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการสอน ฝึกอบรมและถ่ายทอดวัฒนธรรมความรู้แก่ศิษย์ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ขยันหมั่นหาวิชาความรู้ เพิ่มพูนสติปัญญาและมีอุดมการณ์ยึดมั่นในทัศนคติที่ถูกต้องถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ

4) ด้านกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

กัณฑ์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562: 42-48) สรุปได้ว่า เกณฑ์การพิจารณาประสิทธิผลประกอบไปด้วย 6 ประการ คือ 1) หลักสูตร 2) การตัดสินใจ 3) ทรัพยากร 4) ภาวะผู้นำ 5) บรรยากาศ และ 6) ผลลัพธ์

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562: 47) องค์กรประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562) องค์กรประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาได้องค์ประกอบมา 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และ 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรประสิทธิผล ของสถานศึกษา	Mott (1972)	Cameron (1987)	Caldwell and Spinks (1990)	Gibson and others (2001)	Penings and Goodman (2003)	Hoy and Miskel (2005)	สุธรรม รัตนโชติ (2552)	คชาภรณ์ เสริมศรี (2557)	เพ็ญนภา พลับฉิม (2559)	กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562)	นันทน์ภัส สุทธิการ (2562)	ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562)	รวม
1. ด้านผู้บริหาร									✓				1
2. ด้านกระบวนการบริหาร					✓	✓	✓		✓				4
3. ด้านความพึงพอใจใน การทำงานของครู		✓		✓		✓		✓	✓				5
4. ด้านกระบวนการเรียน การสอน	✓			✓				✓	✓				4
5. ด้านหลักสูตร										✓			2
6. ด้านการตัดสินใจ										✓			2
7. ด้านทรัพยากร										✓			2
8. ด้านภาวะผู้นำ				✓	✓					✓			3
9. ด้านบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม		✓	✓	✓			✓	✓		✓			6
10. ด้านผลลัพธ์			✓							✓			3
11. ด้านความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันระหว่างองค์กร					✓		✓						2
12. ด้านโครงสร้าง					✓								1
13. ด้านองค์การมี ความสามารถใน การปรับตัว	✓												1
14. ด้านความสามารถใน การแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	✓										✓	✓	3
15. ด้านความสามารถใน การปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน	✓										✓	✓	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรประสิทธิผล ของสถานศึกษา	Mott (1972)	Cameron (1987)	Caldwell and Spinks (1990)	Gibson and others (2001)	Penings and Goodman (2003)	Hoy and Miskel (2005)	สุธรรม รัตนโชติ (2552)	คชาภรณ์ เสริมศรี (2557)	เพ็ญนภา พลับฉิม (2559)	กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562)	นันทน์ภัส สุทธิการ (2562)	ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2562)	รวม
16. ด้านความสามารถใน การพัฒนานักเรียนให้มี เจตคติทางบวก	✓										✓	✓	3
17. ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูง	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	7
18. การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้				✓				✓					2
19. ด้านการจัดสรรทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพ		✓											1
20. ด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชน		✓											1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) มีทั้งหมด 20 ด้าน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากตัวแปรมีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการบริหาร 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านกระบวนการเรียนการสอน 4) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และ 5) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้ดังภาพ 3



ภาพ 3 ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากภาพ 3 แสดงตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านกระบวนการบริหาร ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4. ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.1 ด้านกระบวนการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

กมลลา สุขเกษม (2555: 16) ได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียนหมายถึง การดำเนินการในการจัดกิจกรรมหลาย ๆ อย่างภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหมายให้สมาชิกเป็นคนที่ดีในสังคมและประเทศชาติ

เรวัต ภิรมย์ไกลภักดิ์ (2555: 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยจะขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร บุคลากรครู อาจารย์ นักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อัคราภรณ์ มาตรา (2555: 12) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง que บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ศรีเรือน ยิ้มย่อง (2556: 11) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาที่จะส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ การมีคุณธรรม และมีจริยธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการในภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นก็คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนของชาติ ให้ได้รับการศึกษาครอบคลุมทั้งสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ต้องมีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556: 13) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดสู่การปฏิบัติ พัฒนาจัดทำโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การจัดการความรู้และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู ไข่มกมายแตกต่างกัน ดังนี้

Spector (2000) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวพนักงานนั่นเอง

Robbins (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความท้าทาย (Challenge) เป็นงานที่ทำให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผล 2) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Rewards) เป็นนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม 3) การสนับสนุนการทำงาน (Supportive Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสิ่งสนับสนุน และความปลอดภัยในการทำงาน 4) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) 5) ความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับงาน (Personality-Job Fit) เป็นความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับงาน และ 6) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)

Kaliski (2007) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จจากการทำงาน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ถึงประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับความสุขของบุคลากรที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในงานจึงเป็นการที่บุคลากรได้สนุกกับงานที่ตนเองได้ทำ แล้วทำ

ได้ดีส่งผลให้ได้รับรางวัลตอบแทนจากความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจในงานเป็นความกระตือรือร้นและเป็นความสุขของบุคลากรในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบหลักที่จะนำไปสู่การยอมรับจากผู้อื่น รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และการบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจากการทำงาน

วานิช บุญครอบ (2556: 8) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพได้ใช้ความรู้ความสามารถได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับสวัสดิการที่อำนวยความสะดวก ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ได้รับการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

วิราพร ตีบุญมี (2556: 9) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญกำลังใจรวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ศุภาภรณ์ เสริมศรี (2557: 70) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมด โดยรวมทั้งในด้านบวกและลบที่มีต่องานของตนที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการในโรงเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานของครูอาจมีสองลักษณะ คือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครูทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตนเป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน

ธัญลักษณ์ สีขาว (2559: 8) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและศรัทธาต่องาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่องานและผู้เรียน มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของผู้เรียน และความสำเร็จของโรงเรียน ครูมีความภาคภูมิใจต่อสวัสดิการของโรงเรียน เงินเดือนการเลื่อนขั้น

นฤมล เจริญพรสกุล และช่อเพชร เบ้าเงิน (2559: 219-220) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมและอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

นงคราญ ดงเย็น และคณะ (2562) สรุปว่า การทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีองค์ประกอบมากมายที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ มีดังต่อไปนี้

- 1) งาน คือ พนักงานมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้น
- 2) ค่าจ้าง คือ ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม
- 3) โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง คือ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเพื่อความยุติธรรม
- 4) การยอมรับ คือ ทั้งผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับในบทบาทย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 5) สภาพการทำงาน คือ สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โถง เป็นต้น
- 6) ผลประโยชน์และสวัสดิการ คือ สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก เป็นต้น
- 7) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา คือ ลักษณะของหัวหน้างานเป็นแบบใด มีทักษะการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้จักหลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้าสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด หากหัวหน้าดี ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ
- 8) เพื่อนร่วมงาน คือ หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร การทำงานไปกันได้ ย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น
- 9) องค์กรและการจัดการ คือ หากองค์กรมีวิธีการจัดการ จัดระบบการบริหารดี ย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน ฉะนั้น การสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญกำลังใจ รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนการสอนไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Good (1973) อธิบายกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการเรียนการสอนที่นำไปใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ

Reigeluth (1983) อธิบายกระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการเรียนการสอนที่ครูกำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนพัฒนาความสามารถของตนเองตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนนั้น

วรารณณ์ พันธุ์แก้ว (2560: 43) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอน หมายถึง แบบแผนการดำเนินการสอนที่จัดเป็นระบบตามหลักปรัชญาทฤษฎี หลักการ แนวคิด โดยจัดขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้าไปช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

คำปะเลียด สีสุวันนะ (2561: 32) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติของตนเอง เกิดพัฒนาการทั้งด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และสังคม เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยใช้กระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งของครูผู้สอนและผู้เรียน

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม การเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล

4.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Sergiovanni (1988 อ้างถึงใน วรพจน์ บดสันเทียะ, 2551: 44) สรุปว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่เป็นสิ่งเฉพาะของโรงเรียนที่มีความต่างจากโรงเรียนอื่น ซึ่งที่ผลต่อครูและนักเรียน ทั้งในด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีต่อโรงเรียน

Lunenburg and Ornstein (2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 158) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรหนึ่งคือ อาคารสถานที่สถานที่ตั้งของโรงเรียนคำว่าบรรยากาศขององค์กรมักแสดงถึง บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอ็อกทริกโครม บรรยากาศแบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยากาศแบบง่ายง่าย บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบเย็นชา บรรยากาศแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยากาศแบบไม่เป็นปรปักษ์ และบรรยากาศแบบเคร่งครัด

ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556: 26-27) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคคล อารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม และความเชื่อ การใช้อำนาจทางการบริหารตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจองค์กร

ปณชกริก นิลพัฒน์ (2558: 64) สรุปว่า บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการในการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครูเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้ ฝึกปฏิบัติด้านเจตคติ ด้านพุทธิพิสัยและเจตพิสัย ส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนการสอน

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559: 58) สรุปว่า บรรยากาศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาของตนและหาวิธีปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในองค์กรผู้บริหารส่งเสริมการยอมรับนับถือการไว้วางใจการมีขวัญกำลังใจสูงการมีโอกาสในการทำงานการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร

ณัฐนันท์ทรร เจริญแทน (2559: 34-35) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะความเข้าใจ การรับรู้ต่อองค์กร และบุคลากรในองค์กรการบรรยากาศองค์กร มีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่กำลัง

ทำงานอยู่เป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและ ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

4.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียนประสิทธิภาพของนักเรียนที่เชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครอง ได้แก่ โรงเรียน มีนักเรียนเข้าเรียนในปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวเหล่านี้ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม งบประมาณที่พอเพียง และคล่องตัว สามารถจัดซื้อจัดจ้างได้สะดวก มีบุคลากรคือครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีระบบและมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นจะต้องดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดพร้อมส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ที่สังคมคาดหวัง จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขแล้ว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมสะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้มีประสิทธิผลที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นความสำคัญในการบริหารงานวิชาการอย่างแท้จริง หาแนวทางส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรม การสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เป็นที่เชื่อได้ว่า โรงเรียนนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

Hoy and Miskel (2008: 302) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิต (Productivity) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดมีประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง นอกจากนี้นักเรียนจะมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยมแล้ว ยังจำเป็นต้องได้มีการพัฒนาทางด้านทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เกชา มีสวน (2556: 35) สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดส่ง อำนาจความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมดีงาม

วานิช บุญครอบ (2556: 7) สรุปว่า ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีความสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น หมายถึง ครูมีการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานอื่น นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จิราพร ดีบุญมี (2556: 9) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะซึ่งได้มาจากความพยายามในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือ หรือแบบทดสอบความสามารถทั่วไป

พลอยปภัส ธนกิจดีกรณ์แก้ว (2556: 8) สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557: 69) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การดำเนินงานในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จิราพร หมวดเพชร (2558: 7) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการส่งนักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริงใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

จากที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความรู้หรือทักษะ ซึ่งได้มาจากความพยายามในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา สามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบความสามารถทั่วไป

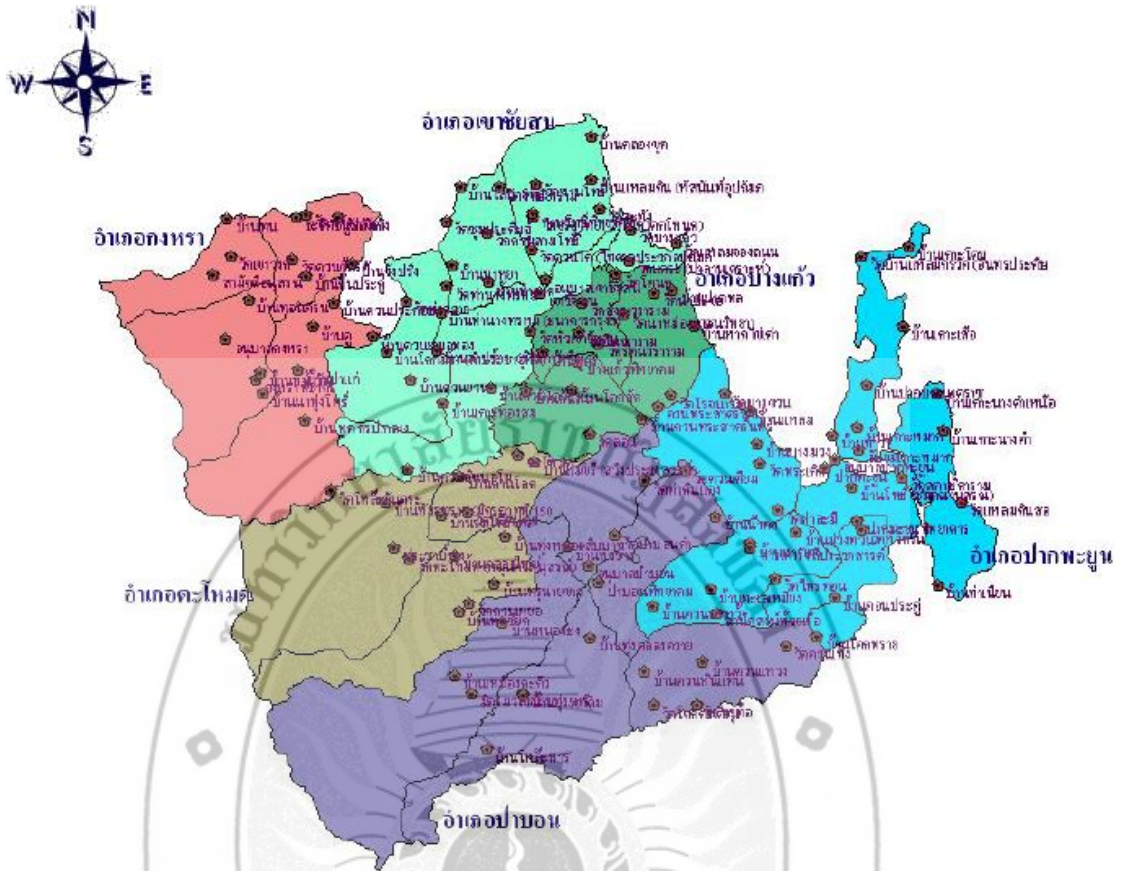
บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอปากพะยูน อำเภอตะโหมด อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 114 โรงเรียน และมีสถานศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 24 โรงเรียน มีหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยองค์คณะบุคคลในรูปแบบของคณะบุคคล

1.1 สถานที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 2/8 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ขรี อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง อยู่ในบริเวณโรงเรียน บ้านแม่ขรี (สวิงประชาสรรค์) การเดินทางติดถนนเพชรเกษม ทางหลวงหมายเลข 41 หรือถนนเอเชีย ระยะทางห่างจากจังหวัดพัทลุง ประมาณ 45 กิโลเมตร โดยมีพื้นที่ติดอาณาเขต ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ทิศใต้ติดต่อกับ อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 1)



ภาพ 4 พื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 2)

1.2 จำนวนสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2564 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 114 โรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	งขลา	เขาชัยสน	ปากพะยูน	ตะโหมด	บางแก้ว	ป่าบอน	รวม
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	4	13	13	3	7	4	44
ขนาดกลาง (121-600 คน)	12	10	20	9	5	13	69
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	-	-	-	-	-	1	1
รวม	16	23	33	12	12	18	114

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 6)

1.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,050 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา	95
ครูผู้สอน	955
รวม	1,050

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสานส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดสำนักงานเขตอาจมีอำนาจหน้าที่ นอกเหนือไปจากที่กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564: 3)

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

สพป.พัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรที่มีคุณภาพที่มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ค่านิยมศัพท์

องค์กรคุณภาพที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ความเป็นเลิศ และมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565: 14)

3.1 คุณภาพของผู้เรียน

3.1.1 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีค่านิยมที่ดี

3.1.2 มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น

3.1.3 มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21

3.2 คุณภาพการเข้าถึงบริการศึกษา

3.2.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาอย่างมี
คุณภาพ

3.2.2 ผู้ที่มีความต้องการพิเศษทุกคน (ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถ พิเศษ) ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3 คุณภาพการบริหารจัดการ

3.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

3.3.2 สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

3.4 คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.1 ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

3.4.2 ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

3.4.3 บุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพการศึกษา

4. พันธกิจ (Mission)

4.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม เสริมสร้างคามมั่นคงของสถาบัน หลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

4.3 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพอย่างมืออาชีพ

4.4 เพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

4.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4.6 พัฒนาระบบบริหารการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2564: 18)

5. เป้าประสงค์หลัก (Goal)

5.1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะมีความเป็นพลเมืองที่ดี มีภูมิคุ้มกันในภัยทุกรูปแบบ มีสุขภาพที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมืออาชีพ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการและยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

5.4 ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5.5 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (EESD SCHOOL)

5.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2565: 18)

6. ประเด็นกลยุทธ์ (Strategy)

6.1 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

6.2 การจัดการศึกษาเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

6.3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้

6.4 การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ

6.5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6.6 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2565: 18)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้วางกรอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีกลยุทธ์ (Strategy) ไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ กลยุทธ์การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างทิศทางการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน มีทักษะความคิดระดับสูง มีความรู้ ความสามารถ อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต อีกทั้งมีความคิดเชิงปฏิวัติที่แปลกใหม่สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วันวิสา ทอดติง (2555: 85-97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญประภา สาริกา (2556: 153) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันวิสาข์ ทอดติง (2556: 146) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r = .662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุมพร พัฒนมาศ (2558: 97-100) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

กมลชนก สุกแสง (2559: 87-88) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากด้านที่มีระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับประสิทธิผลของโรงเรียนจากด้านที่มีระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการกำหนดทิศทางขององค์กร

ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน (2559: 109-110) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้คือ ด้านการระบุงกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ ด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ ด้านการกำหนดสมรรถนะหลัก และด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ตามลำดับ บรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความเคารพ ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ด้านความสามัคคี ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง และด้านการมีโอกาสใน

การทำงาน ตามลำดับ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560: 278) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 67.40 ($R_2 = .674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .513 + .474(X_2) + .240(X_5) + .160(X_4)$ หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .536(Z_2) + .261(Z_5) + .133(Z_4)$

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563: 111-114) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hausman & Goldring (2001 cited in Marley, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน

เห็นว่าผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยทำให้มีการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

Phiphat (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งแวดล้อมในองค์กร และประสิทธิผลขององค์การรถไฟฟ้าใต้ดิน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 201 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งแวดล้อมในองค์กร และประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์กันและศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูง จำนวน 14 คน ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ผลคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ มีวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดโครงสร้างองค์กร

Game (2003: 20-21) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน และคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือของโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของความร่วมมือขึ้นอยู่กับความเข้าใจ ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่น แสดงให้เห็นว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระ ยืดหยุ่น จนเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ

Lunenberg and Ornstein (2004: 318 อ้างถึงใน เพ็ญภา พลัฒิม, 2559: 81) จากการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 149 โรงเรียน ในรัฐแมสซาชูเซตส์ โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง คือ ผู้บริหารที่มีลักษณะทางพฤติกรรมการอุทิศเวลาในการพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Beall (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหาร ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู น้อยกว่า การนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจและปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัว โดยยึดประสบการณ์การทำงานเป็นหลักแนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงาน และไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้าง ความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

Frumkin (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ : การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุน และการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง

องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้านของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ในกำกับของรัฐ นับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในภาวะการณ์ปัจจุบัน ที่มีทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานโดยอาศัยกลยุทธ์มาช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่ง ทันท่อสถานการณ์สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 แห่ง ครูทั้งหมดจำนวน 955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2: 2565: 14)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ประกอบด้วยครู จำนวน 278 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน สถานศึกษา	จำนวน ครู	จำนวน สถานศึกษา	จำนวน ครู
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	44	304	35	88
ขนาดกลาง (121-600 คน)	69	612	56	179
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	1	39	1	11
รวม	114	955	92	278

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 6)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายเชิงพรรณนาพร้อมเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 5 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1.	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2.	เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3.	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งมีเนื้อหา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 39 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านทักษะความคิดระดับสูง จำนวน 6 ข้อ 2
- 2) ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ
- 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ

- 4) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 6 ข้อ
- 5) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ
- 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านกระบวนการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านกระบวนการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ข้อ
- 5) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 6 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สิทธิ ธีรสรณ์, 2552: 141-142) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

ผลปรากฏว่ารายข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 36 ข้อ และรายข้อคำถามของแบบสอบถาม ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 25 ข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องผ่านเกณฑ์ 0.80 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72 - 73) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 โดยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และด้านการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ดังภาคผนวก ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูจำนวน 278 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูล ทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 209)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภทราพร เกษสังข์, 2549: 169-171)

ค่า $r=0.81-1.00$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่า $r=0.61-0.80$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า $r=0.41-0.60$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r=0.20-0.40$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า $r=0.01-0.20$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r=0$	หมายความว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หาก ค่า $r (+)$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หาก ค่า $r (-)$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) .

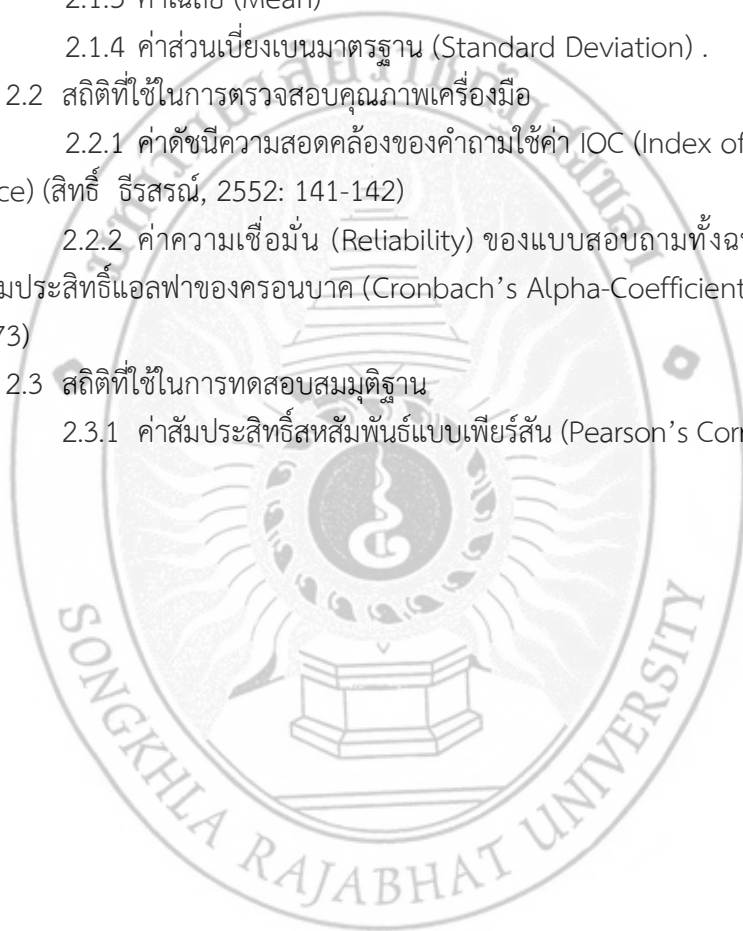
2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ์ จีรสรณ์, 2552: 141-142)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวม ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผ่านออนไลน์โดยใช้ Google Form จำนวน 278 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 265 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.32 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
X ₁	แทน	ด้านทักษะความคิดระดับสูง
X ₂	แทน	ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์
X ₃	แทน	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์
X ₄	แทน	ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
X ₅	แทน	ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา
X ₆	แทน	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ด้านกระบวนการบริหาร
Y ₂	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y ₃	แทน	ด้านกระบวนการเรียนการสอน
Y ₄	แทน	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
Y ₅	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	10.94
หญิง	236	89.06
รวม	265	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	88	33.21
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	92	34.72
มากกว่า 10 ปี	85	32.07
รวม	265	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)	82	30.94
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	167	63.02
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)	16	6.04
รวม	265	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.06 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.94 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.21 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.08 ขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.02 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็น 30.94 และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็น 6.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านทักษะความคิดระดับสูง	4.096	0.750	มาก
2. ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์	4.072	0.787	มาก
3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์	4.096	0.698	มาก
4. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.116	0.682	มาก
5. ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา	4.104	0.724	มาก
6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.129	0.760	มาก
ภาพรวม	4.101	0.687	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.101$, $SD = 0.687$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.129$, $SD = 0.760$) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.116$, $SD = 0.682$) ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา ($\bar{X} = 4.104$, $SD = 0.724$) ด้านทักษะความคิดระดับสูง ($\bar{X} = 4.096$, $SD = 0.750$) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.096$, $SD = 0.698$) และด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.072$, $SD = 0.787$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านทักษะความคิดระดับสูง จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านทักษะความคิดระดับสูง	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเหมาะสม	4.117	0.824	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อนำภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.087	0.819	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนารูปแบบความคิดให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.075	0.836	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองปัญหา และแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ	4.023	0.904	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ	4.211	0.831	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริหารงาน	4.060	0.919	มาก
รวม	4.096	0.750	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านทักษะความคิดระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.096$, $SD = 0.750$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.211$, $SD = 0.831$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่าง ($\bar{X} = 4.117$, $SD = 0.824$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.087$, $SD = 0.819$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองปัญหา และแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.023$, $SD = 0.904$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด และการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.166	0.910	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงาน แบบทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ ไว้วางใจของบุคลากรในโรงเรียน	4.075	0.880	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความรู้ ความสามารถ นำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.042	0.854	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทาย และเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.038	0.816	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน ทำงานในหน้าที่ อย่างเต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน	4.125	0.927	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและความสามารถ ในการโน้มน้าวจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	3.966	0.902	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วย ความเต็มใจ	4.091	0.996	มาก
รวม	4.072	0.787	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.072$, $SD = 0.787$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.166$, $SD = 0.910$) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.125$, $SD = 0.927$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานแบบทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.075$, $SD = 0.880$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและความสามารถในการโน้มน้าวใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.966$, $SD = 0.902$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์			
14. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ สารสนเทศอย่างเป็นระบบ	4.079	0.747	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอก และภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.966	0.885	มาก
16. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลในการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูล พัฒนางานการบริหารโรงเรียน	4.264	0.690	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษานำฐานข้อมูลมากำหนด แผนปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินงาน	4.053	0.838	มาก
18. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่นปรับตัวและใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม	4.106	0.715	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการและ แผนปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นระบบ สารสนเทศ	4.132	0.740	มาก
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ จากการติดตามและประเมินผล มาพัฒนาโรงเรียน ให้มีมาตรฐานการทำงานให้มีแนวปฏิบัติสู่ความเป็น เลิศ	4.075	0.880	มาก
รวม	4.096	0.698	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.072$, $SD = 0.787$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลในการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.264$, $SD = 0.690$) ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.132$, $SD = 0.740$) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่นปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.106$, $SD = 0.715$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.966$, $SD = 0.885$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต				
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดอนาคตที่สามารถลงมือปฏิบัติได้และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.038	0.806	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่ทุกคนในโรงเรียน เพื่อยกระดับความมั่นคงของโรงเรียนให้มากขึ้น	4.106	0.776	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังและโอกาสแก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.996	0.828	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.185	0.773	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง	4.185	0.744	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด	4.185	0.769	มาก
รวม		4.116	0.682	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.116$, $SD = 0.682$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.185$, $SD = 0.773$) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.185$, $SD = 0.769$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.185$, $SD = 0.744$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังและโอกาสแก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.996$, $SD = 0.828$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคิดเชิงปฏีวัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านความคิดเชิงปฏีวัติ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
27. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความคิด สร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.117	0.762	มาก
28. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรในและนอก โรงเรียนอย่างจำกัด คุ่มค่า นำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด	4.075	0.863	มาก
29. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนด้วย ความยืดหยุ่น รวดเร็ว	4.136	0.771	มาก
30. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้โรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่น ดึงดูดใจให้ ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน	4.087	0.771	มาก
รวม	4.104	0.724	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคิดเชิงปฏีวัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.104$, $SD = 0.724$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.136$, $SD = 0.771$) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.117$, $SD = 0.762$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีความเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่น ดึงดูดใจให้ผู้ปกครอง

ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ($\bar{X} = 4.087$, $SD = 0.771$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ทรัพยากรในและนอกโรงเรียนอย่างจำกัด คุ่มค่า นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.075$, $SD = 0.863$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
31. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรม	4.151	0.764	มาก
32. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมกัน กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการ ของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.075	0.822	มาก
33. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน	4.140	0.816	มาก
34. ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัดการศึกษา ให้เกิดคุณค่าและประสิทธิภาพมากที่สุด	4.128	0.848	มาก
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อการ บริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมาย ของ การจัดการศึกษา	4.189	0.745	มาก
36. ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนโรงเรียนให้มุ่งสู่ ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.091	0.879	มาก
รวม	4.129	0.760	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.129$, $SD = 0.760$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อการบริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.189$, $SD = 0.745$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.151$, $SD = 0.764$) และ

ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจจากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน ($\bar{X} = 4.140$, $SD = 0.816$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.075$, $SD = 0.822$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านกระบวนการบริหาร	4.115	0.773	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.127	0.778	มาก
3. ด้านกระบวนการเรียนการสอน	4.150	0.816	มาก
4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	4.036	0.863	มาก
5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.094	0.700	มาก
ภาพรวม	4.105	0.744	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.105$, $SD = 0.744$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.150$, $SD = 0.816$) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.127$, $SD = 0.778$) ด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.115$, $SD = 0.773$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.094$, $SD = 0.700$) และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.036$, $SD = 0.863$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/ แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.196	0.825	มาก
2. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของ สถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน	4.136	0.791	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อจำกัดของ โรงเรียน จากผู้รับบริการแนะนำข้อมูลในการ ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการบริการทาง การศึกษา	4.102	0.918	มาก
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย	4.049	0.876	มาก
5. ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถ ปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง	4.094	0.809	มาก
รวม	4.115	0.773	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.115$, $SD = 0.773$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.196$, $SD = 0.825$) ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.136$, $SD = 0.791$) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อจำกัดของโรงเรียน จากผู้รับบริการแนะนำข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการบริการทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.102$, $SD = 0.918$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.049$, $SD = 0.876$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
6. ความพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	4.083	0.831	มาก
7. ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	4.079	0.829	มาก
8. ความพึงพอใจ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน	4.166	0.775	มาก
9. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	4.106	0.931	มาก
10. ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพ	4.200	0.930	มาก
รวม	4.127	0.778	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.127$, $SD = 0.778$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพ ($\bar{X} = 4.200$, $SD = 0.930$) ความพึงพอใจ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.166$, $SD = 0.775$) และความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.106$, $SD = 0.931$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.079$, $SD = 0.829$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ความต้องการ ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.140	0.887	มาก
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเนื้อหาการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและ วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.155	0.775	มาก
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ตามแผน การสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด	4.174	0.879	มาก
14. ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.200	0.817	มาก
15. ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผล การประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและ นักเรียน	4.083	0.954	มาก
รวม	4.150	0.816	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.150$, $SD = 0.816$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.200$, $SD = 0.817$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.174$, $SD = 0.879$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.155$, $SD = 0.775$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.083$, $SD = 0.954$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
16. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิภาพแก่ครูนักเรียน และบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน	4.057	0.926	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การเรียนรู้ของครู นักเรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนา ตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้	3.970	0.843	มาก
18. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ ครู นักเรียน และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน	4.034	0.902	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการจัด การศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากร ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีความสุข	4.083	0.950	มาก
รวม	4.036	0.863	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.036$, $SD = 0.863$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการจัด การศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีความสุข ($\bar{X} = 4.083$, $SD = 0.950$) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิภาพแก่ครูนักเรียนและบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.057$, $SD = 0.926$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.034$, $SD = 0.902$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู นักเรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.970$, $SD = 0.843$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
20. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตาม ความพร้อมและศักยภาพของนักเรียน เพื่อพัฒนา ทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.200	0.822	มาก
21. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง โรงเรียนโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	4.042	0.818	มาก
22. มีการใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้รวม ทั้งมีการจัด บรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.094	0.823	มาก
23. มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ การเงิน และครู ในการบริหารงาน	3.996	0.809	มาก
24. นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะใน การเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในระดับโรงเรียนและ นอกโรงเรียน	4.208	0.695	มาก
25. นักเรียนมีความรอบรู้ ความสามารถใช้ทักษะและ ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา	4.026	0.800	มาก
รวม	4.094	0.700	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.094$, $SD = 0.700$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในระดับโรงเรียนและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.208$, $SD = 0.695$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามความพร้อมและศักยภาพของนักเรียน เพื่อพัฒนาทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.200$, $SD = 0.822$) และมีการใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้รวม ทั้งมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.094$, $SD = 0.823$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ การเงิน และครูในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.996$, $SD = 0.809$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยนำเสนอ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย กำหนดว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

ตัวแปร	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(X)				
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	.975***	.000	สูงมาก	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่า $r = .975$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตัวแปร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)					รวม (r _{xy})
	ด้าน กระบวนการ การบริหาร (Y ₁)	ด้าน ความ พึงพอใจใน การทำงาน ของครู (Y ₂)	ด้าน กระบวนการ การเรียน การสอน (Y ₃)	ด้าน บรรยากาศ และ สิ่งแวดล้อม (Y ₄)	ด้าน ผลสัมฤทธิ์ ทางการ เรียนสูง (Y ₅)	
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์(X)						
1. ด้านทักษะ ความคิดระดับสูง (X ₁)	.749***	.808***	.815***	.842***	.746***	.839***
2. ด้านมุ่งคนและ มุ่งสัมพันธ์ (X ₂)	.879***	.868***	.924***	.895***	.827***	.930***
3. ด้าน ความสามารถใน การนำปัจจัย มากำหนดกลยุทธ์ (X ₃)	.925***	.878***	.871***	.866***	.901***	.938***
4. ด้านความ คาดหวังและสร้าง โอกาสสำหรับ อนาคต (X ₄)	.913***	.892***	.885***	.897***	.858***	.940***
5. ด้านความคิดเชิง ปฏิบัติ (X ₅)	.896***	.851***	.877***	.869***	.862***	.921***
6. ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ (X ₆)	.873***	.841***	.884***	.842***	.830***	.903***
รวม	.931***	.916***	.938***	.929***	.894***	.975***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .975 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_4y} = .940$) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_3y} = .938$) ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_2y} = .930$) ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_5y} = .921$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_6y} = .903$) ด้านทักษะความคิดระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_1y} = .839$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่สูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหาร ($r_{x_3y_1} = .925$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการเรียนการสอน ($r_{x_2y_3} = .924$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหาร ($r_{x_4y_1} = .913$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r_{x_3y_5} = .901$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ($r_{x_4y_4} = .897$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดให้เลือก (Forced Choice) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 36 ข้อ ได้แก่ ด้านทักษะด้านความคิดระดับสูง 6 ข้อ ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ 7 ข้อ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ 7 ข้อ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 6 ข้อ ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 6 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.99 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหาร 5 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 5 ข้อ ด้านกระบวนการเรียนการสอน 5 ข้อ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 4 ข้อ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 6 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ ด้านทักษะความคิดระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านทักษะความคิดระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่าง และผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรใน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานแบบทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากรในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและความสามารถในการโน้มน้าวใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลในการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นระบบสารสนเทศ และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่นปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังและโอกาสแก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่าง และผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีความเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่น ดึงดูดใจให้ผู้ปกครอง ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรในและนอกโรงเรียนอย่างจำกัด คุ่มค่า นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อการบริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจจากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อจำกัดของโรงเรียน จากผู้รับบริการแนะนำข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการบริการทางการศึกษา

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพ ความพึงพอใจ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านกระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน

2.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการจัด การศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากร ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิภาพแก่ครูนักเรียนและบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้อาจารย์ นักเรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้

2.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในระดับโรงเรียนและนอกโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามความพร้อมและศักยภาพของนักเรียน เพื่อพัฒนาทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้รวมทั้งมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ การเงิน และครูในการบริหารงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .975 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_4y} = .940$) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_3y} = .938$) ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_2y} = .930$) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_5y} = .921$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_6y} = .903$) ด้านทักษะความคิดระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_1y} = .839$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คู่สูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหาร ($r_{x_3y_1} = .925$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการเรียนการสอน ($r_{x_2y_3} = .924$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหาร ($r_{x_4y_1} = .913$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์กับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r_{x_3y_5} = .901$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับการประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ($r_{x_4y_4} = .897$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ ด้านทักษะความคิดระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจจากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้เกิดคุณค่าและประสิทธิผลมากที่สุด เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อการบริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาขับเคลื่อนโรงเรียนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณภรณ์ พุ่มชงค์ (2560: 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจ เก่ง พร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหาร ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน วางแผนกำหนดทิศทาง ด้วยวิธีการหลากหลายจะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาให้กับลูกน้อง ที่สำคัญจะเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อทำให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และนอกจากนี้การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร ซึ่งผลการวิจัยของ กมลชนก สุขแสง (2559: 87-88) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561: 171) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงเป็นการคิดเชิงระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เน้นตัวคุณภาพในการบริหารงาน และตอบสนองความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของลูกค้ำ ซึ่งหมายถึงผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กมล โสวาปี (2556: 133) ได้สรุปความคิดความเข้าใจในระดับสูง ซึ่งมีคุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และกำหนดทิศทางของหน่วยงานได้ มีการคิดเชิงกลยุทธ์กำหนดวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างและเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์เดิมและใหม่เข้าด้วยกันได้ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ในสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 9) ได้ให้คำนิยามของความคิดความเข้าใจในระดับสูงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อวางแผนการทำงาน โดยใช้ไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ขยายความคิดที่แปลกใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในอนาคต มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดถือส่วนรวมเป็นหลัก สื่อสารให้บุคลากรและผู้ร่วมงานเข้าใจเป้าหมายในการทำงานและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอมีการพิจารณาและทบทวนก่อนการตัดสินใจ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलจันทร์ จันทนพ (2559: 58) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่าบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ มีความสามารถ มีสัญชาตญาณที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาโรงเรียนไปในทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พิพัฒน์ นนทธารณ์ (2558: 226-227) ได้อธิบายมุ่งคนโดยใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Needs) ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน 3) ความต้องการอำนาจ บุคลากรจะมีการพัฒนาความต้องการทั้งสามตลอดเวลา และ สุมิตร สุวรรณ (2561: 152) ได้กล่าวถึงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Theory) ว่าเป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจ มีความต้องการมีความรู้สึกนึกคิด มีค่านิยม มีอารมณ์ และมีความเชื่อที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน นันทิกุล (2562: 141-142) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน สร้างทางเลือกและเลือกแนวทางที่ดีที่สุด มีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล การรายงานผล จัดทำแผนงานและโครงการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติ พิจารณากำหนดทางเลือกกลยุทธ์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะของโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560: 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน คาดการณ์ กำหนดอนาคต และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสามารถเชิงรุก สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงานของสถานศึกษา ยึดถือระบบคุณค่าของบุคคลนับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจแสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงกว่า เพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการสร้างความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและเป็นการยกระดับสถานศึกษาให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561: 179-180) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา กำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต

1.5 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดในเชิงปฏิวัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยใครทำมาก่อน การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัสดุอุปกรณ์แต่ละอย่างสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียนด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เหมือนฝัน นันทียกุล (2562: 179-180) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557: 10) ได้ให้คำนิยามของความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เข้าด้วยกันเพื่อที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน คิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัย ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563: 36-37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี กำหนดภาพความสำเร็จของผู้เรียน หรือสถานศึกษา ในอนาคตมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิพัฒน์ นนทนารธรรม์ (2558: 212) ได้สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการคิด กำหนดวิสัยทัศน์ และยังคงเชื่อมโยงให้เข้ากับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องรังสรรค์วิสัยทัศน์ที่ทรงอำนาจเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุได้ และสอดคล้องกับ พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2561: 89) ได้สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) คือสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นหรือภาพลักษณ์ด้านบวกที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้น หรือเป็นภาพในใจของผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรคาดหวังในอนาคตอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ อินทร์ (2558: 73-76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านกระบวนการบริหารมีแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงมีการจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ทับจิ้น (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเมิน โปธิ์หอม (2560: 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการบริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดสู่การปฏิบัติ พัฒนาจัดทำโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ วิธีการดำเนินงาน การจัดการความรู้และการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับ อัครารัตน์ วรรณรัตน์ (2556: 13) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา พลับฉิม (2559: 98-99) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีขวัญ กำลังใจ รวมทั้งความพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน การเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม การเลือกใช้ เทคนิควิธีการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563: 134) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ด้านกระบวนการเรียนการสอน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ คำปะเส็ด สีสุวันนะ (2561: 32) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดการ การเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ของตนเอง เกิดพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนา ตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยใช้กระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งของครูผู้สอนและผู้เรียน

2.4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สภาพการณ์ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ใจมีภักดิ์ (2558: 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิราพร ดีบุญมี (2556: 95) ด้านบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ของโรงเรียน ซึ่งวัดได้จาก การรับรู้ของครูและบุคลากรในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน

2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้หรือทักษะ ซึ่งได้มาจากความพยายามในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ ในการแก้ปัญหา สามารถสังเกตและวัดได้ด้วยเครื่องมือหรือแบบทดสอบความสามารถทั่วไปสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559: 101) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยา เขต 1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สรุปผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก และ

มีค่าเป็นบวกความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องใช้ความสามารถ สถิติปัญญาในด้านต่าง ๆ เพื่อบริหารจัดการองค์กร เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้นำที่มีกลยุทธ์ในการบริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถมองปัญหา และแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าทันสมัย ตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่เป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรนั้น ๆ เพื่อให้ผลที่ได้มีประสิทธิภาพสูง และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา พร้อมสร้างความเชื่อมั่นทำให้องค์กรภายนอก ผู้ปกครอง เกิดความเชื่อถือ มั่นใจในระบบการทำงานของสถานศึกษา ทำให้การทำงานของสถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเมิน โพธิ์หอม (2560: 3) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563: ง) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ให้มากขึ้น เช่น การแสดงพฤติกรรมเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีสัญชาตญาณที่มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อุทิศตนทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจครู และต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปในทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับนับถือความไว้วางใจ สร้างบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนจัดห้องเรียนและ แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดจนความรู้สึที่ดีจนนำไปสู่การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแต่ละด้านของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อไป

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อให้นักวิจัยเกิดความหลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้นและเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของประสิทธิผล ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และพัฒนาด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำตามสถานการณ์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล โสวาปี. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลชนก สุกแสง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กรรณาภรณ์ พุฒชงค์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิการ์ ทับจิ้น. (2557). **การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (Online). [http://www.ptwit.ac.th/eng/doc/education2542\(45\).pdf](http://www.ptwit.ac.th/eng/doc/education2542(45).pdf), 25 กันยายน 2565.
- กังวาน แซ่ตั้ง. (2560). **คุณลักษณะเชิงคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- เกชา มีสวน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คำปะเสียด สีสุวรรณะ. (2561). **สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฉัตรกมล ตันขุน. (2560). **ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐรุจา พิสิษฐบรรณกร. (2549). **ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ตะวัน สือกระแสร. (2556). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กภาพสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.

- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ พรหมกอง. (2558). ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทือน ทองแก้ว. (2557). ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ (Online). <http://www.baanjomyut.com>, 15 พฤษภาคม 2565.
- ธัญฉัช สีขาว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นงศราญ ดงเย็น, สุพัตรา ยศดี และแสงอรุณ สันวงศ์. (2562). พฤติกรรมในองค์กร (Online). <http://comschool.site40.net/s4.html>, 15 ธันวาคม 2565.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.” วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา. 10(2) (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561), 273-291.
- นฤมล เจริญพรสกุล และช่อเพชร เป้าเงิน. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 8(2), 216-224.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิภาพร เหล็กหลี่. (2559). “การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.” วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 4(2), 74-86.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิสตากร์ เวชยานนท์. (2559). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า. นนทบุรี: เดอะกราฟิกซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ประเมิน โปธิ์หอม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปอุตริกา นิลพัฒน์. (2558). สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2561). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- พรสุดา พรหมกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พลอยปภัส ธนกิตต์กรณแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE MODEL. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคมแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2561). การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งนริฎ พุทธิเสน. (2557). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรวัต ภิรมย์กลักดี. (2555). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เรือนเพชร เต็กลี และจรัส อติวิทยากรณ์. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ "วลัยลักษณ์วิจัย" ครั้งที่ 10 วันที่ 27 - 28 มีนาคม 2561, (หน้า 1-7). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). ปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.” วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 15(2), 222.
- วรภรณ์ พันธุ์แก้ว. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ที่ส่งผลต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรภรณ์ ชาเรืองเดช. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วานิช บุญครอบ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. นนทบุรี: ธารนิเวศการพิมพ์.
- _____ . (2558). **ภาวะผู้นำ (ฉบับแนวใหม่)**. นนทบุรี: ธารนิเวศการพิมพ์.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิราพร ตีบุญมี. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีเรือน ยิ้มย่อง. (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมใจ ปิติโส. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**. กลุ่มนโยบายและแผน สพป.พัทลุง เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2565). **แผนบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. พัทลุง: กลุ่มอำนวยการ สพป.พัทลุง เขต 2.

- _____ (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. กลุ่มนโยบายและแผน สพป.พัทลุง เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2561). การประชุมเสริมสร้างศักยภาพใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ครั้งที่ 2 (Online). จาก <https://www.facebook.com/opecoffice/posts/1959596374073511/>, 7 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร) (Online). จาก https://www.ops.moe.go.th/ops_2017/, 10 พฤษภาคม 2565.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิ์ อีรสรณ์. (2552). การสื่อสารทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สิรินดา แจ่มแจ่ม. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชฌาย์ เหลืองนวล. (2555). คุณลักษณะการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. นครปฐม: เพชรเกษม
พรินติ้ง กรุ๊ป.
- สุริย์ อินทร์. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เสกสันต์ รอดย่อย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไสว พลพุทธา. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต บัณฑิต สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เหมือนฝัน นันทิกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อภิญา ใจมิภักดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรภาณูญ์ ฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Adair, J. (2002). *Effective Strategic Leadership*. London: Pan Macmillan.
- Baldwin, T. T, Bommer, W. H.& Rubin, R. S. (2013), *Managing organizational behavior: What great managers know and do*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Beall, J. (2018). *Strategic Management of Private School: Recruitment, Compensation, Development, and Retention of Teachers and Appendices* (Online). <https://pdfs.semanticscholar.org/4c13/57d957c5593f1c843ec1c37d9e98844db255>. Pdf, 2022, August 15.
- Caldwell, B. J. & Spinks, J. M. (1990). *The self-managing school: Administrative science quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed)
- Cameron, K.S. (1987). "Organizational Effectiveness and Quality: The Second Generation." *Higher Education Handbook of Theory and Research*. 11, 265-306.

- Daff, R.L. (2003). **Management**. 3rd ed. Fort Worth: The Dryden Press.
- Davies, B. (2003). Rethinking strategy and strategic leadership in school. **Educational Management administration & Leadership**. 31(6), 295-312.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1977). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill Book.
- DuBrin, A. J. (1988). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. 4th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2010). **Principles of leadership**. 6th ed. Mason, OH: South-Western CENGAGE Learning.
- DuBrin, J. A. (2018). **Leadership: Research findings, practice, and skills**. 8th ed. Boston: Cengage Learning.
- Fiedler, F.E., & Chemers, M. M. (1976). **Leadership & Effect Management**. Gleenview.
- Finkelstein, S. and Hambrick, D. (1996). **Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations**. St. Paul, Minneapolis: West Publishing Company.
- Frumkin, P. (2018). **Creating New School: The Strategic Management of Charter schools** (Online). <https://eric.ed.gov?idED482409>, 2022, August 15.
- Gamage, D. (2003). **School-based management leads to shared responsibility and quality in education**. Newcastle: The University of Newcastle.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1997). **Organization**. 9th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Glickman, C. D. (1990). **Supervision of instruction: A developmental approach**. 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2014). **Organizational behavior: Managing people and organization**. 11th ed. Mason, OH: South-Western CENGAGE Learning.
- Hitt Ireland and Hoskisson. (2007). **Management of strategy: Concepts and Cases**. China: Thomson South-Wettern.
- Hoy and Ferguson. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly**. 21, 117-134.
- Hoy and Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 6th ed. Boston: McGraw - Hill International Edition 2001.
- Hoy, A. W. and Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration: Theory Research and Practice**. New York: McGraw -Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice**. New York: Harper Collins.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. (2005). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

- Ireland and Hitt. (1999). "Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st. Century: the Role of Strategic Leadership." **Academy of Management Executive**. 13(1), 43-57.
- Johnson, G. & Scholes, K. (2003). **Strategic management in practice from exploring corporate strategy**. London: Prentice-Hall.
- Kaliski, B. S. (2007). **Encyclopedia of Business and Finance**. Detroit: Macmillan Publishers.
- Kinicki, A. & Fugate, M. (2016). **Organizational behavior: A practical, problem solving approach**. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Marley, L. (2003). "Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional-technical Program: A Case Study." **Dissertation Abstracts International**. 54 (3), 257-A.
- Michell T. R. and Larson J. R. (1987). **People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill
- Mott, R. M. (1972). **Organizational Effectiveness**. Santa Monoca, CA: Good Year.
- Penings, J. M. and Goodman, P. S. (2003). **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. Jossey-Bass: San Francisco.
- Phiphat, Nongthanathorn. (2002). **Strategic leadership and organization effectiveness: A study of the mass rapid transit authority of Thailand**. Bangkok: Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration.
- Reid, K., Hopkins, D. & Holly, P. (1988). **Towards the Effective School**. Oxford: Basic Blackwell.
- Reigeluth, C. (Ed.) (1983). **Instructional Design Theories and Models**. An Overview of Their Current Status. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Schein, E.H. (1970). **Organizational Psychology**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Spector, P.E. (2000). **Personal Health Traditions of a Unique Culture Being**. Boston : Little Brown.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica California: Goodyear Publishing Company Inc.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.จنگล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล
2. ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิตรจังหวัดพัทลุง
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นางสาวรัศมีศมน ปาณจิรวาณิช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม
สถานที่ทำงาน โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม จังหวัดพัทลุง
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๙

ที่ สนส. ๓๗๘๘/๒๕๖๕

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.จกกล บัวแก้ว

ด้วย นางจุฑามาศ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๑๒ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ
เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมา
เพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.จกส บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางจุฑามาศ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๑๒ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ สนส. ๓๗๘๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ชื่อ น. บัวแก้ว
 (๐.๑. จกส บัวแก้ว)
 อาจารย์
 คณะครุศาสตร์ ม.ราชภัฏ



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๕๒

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๘

๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุณีย์ รุ่งเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนอินทร์นิมิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางจุฑามาศ ชนะภักย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๑๒ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือ
วิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

ผู้ประสานงาน : นางจุฑามาศ ชนะภักย์ โทร. ๐๘ ๑๐๙๖ ๕๙๕๒

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ
 ข้าพเจ้า ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางจุฑามาศ ชนะภัย
 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๓๖๑๘๘๐๐๑๒ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง
 “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือสำนักส่งเสริมวิชาการและ
 งานทะเบียน ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๔๒ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(...ดร.สุนีย์ รุ่งเรือง...)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนน้อยปรางค์วัด...

หน่วยงาน...สพพ.พท.๑

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๕๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวรัศมีศมน ปานจิรวาณิช ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางจุฑามาศ ชนะภัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๓G๑๘๐๐๑๒ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

ผู้ประสานงาน : นางจุฑามาศ ชนะภัย โทร. ๐๘ ๑๐๙๖ ๕๕๕๒

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ
 ข้าพเจ้า นางสาวศรีศรัศมณ ปาลจิรวาณิช เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางจุฑามาศ
 ชนระภย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๑๒ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า
 อีสรระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือ
 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๕๕๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

นางสนธิศรัสมณ ปาลจิรวาณิช

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

หน่วยงาน โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณา จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

นางจุฬามาศ ชนะภัย

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

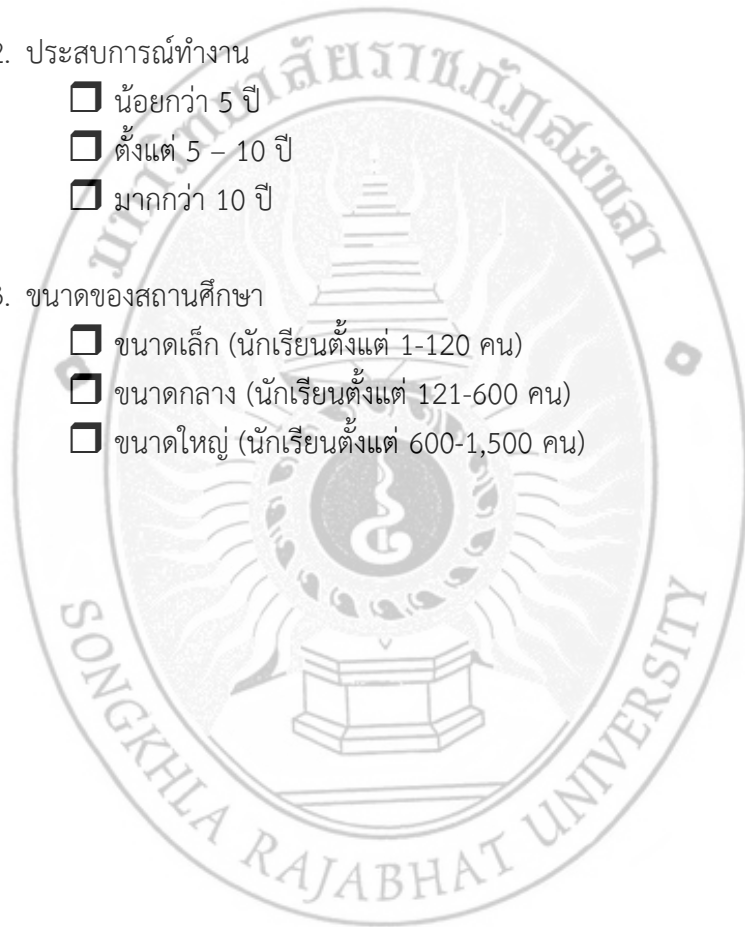
- ชาย
 หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์
ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะด้านความคิดระดับสูง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ใน การกำหนดทิศทางของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมมาใช้ใน การพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนารูปแบบความคิดให้ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองปัญหา และแก้ไข ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการคิด เชิงระบบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพ ในการบริหารงาน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การบริหารงานแบบทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของบุคลากรในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความรู้ ความสามารถ นำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยใช้หลักเหตุผล มีความมั่นคงทางอารมณ์					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน ทำงานในหน้าที่อย่าง เต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและความสามารถ ในการโน้มน้าวจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ					
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการข้อมูลเป็น ระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอก และภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล ในการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็น ข้อมูลพัฒนางานการบริหารโรงเรียน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำฐานข้อมูลมากำหนด แผนปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร มีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่นปรับตัวและใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (ต่อ)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการและแผน ปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นระบบ สารสนเทศ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ จากการติดตามและประเมินผล มาพัฒนาโรงเรียน ให้มีมาตรฐานการทำงานให้มีแนวปฏิบัติสู่ความ เป็นเลิศ					
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดอนาคตที่ สามารถลงมือปฏิบัติได้และทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การคาดคะเนเหตุการณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจ ในตนเอง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียน แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้อถึงจุดหมายที่ดีที่สุด					
ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความคิด สร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรในและนอกโรงเรียน อย่างจำกัด คุ่มค่า นำมาซึ่งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ (ต่อ)						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้โรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่น ดึงดูดใจให้ ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างมี ประสิทธิภาพ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้มาตรฐานการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและ ภายใน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานสอดคล้องกับ แผนงานและนโยบายของชาติ ไม่ขัดต่อกฎหมาย และแนวทางการจัดการศึกษาจากหน่วยงานของรัฐ					
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
34	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ในการ พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จากการประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT) เพื่อ พิจารณาประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัด การศึกษาให้เกิดคุณค่าและประสิทธิภาพมากที่สุด					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อการ บริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานตาม เป้าหมายของการจัดการศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนโรงเรียนให้มุ่งสู่ ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง
เขต 2

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์
ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบ

ทุกข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการบริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานสากลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนและนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการให้ดีขึ้น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อจำกัดของโรงเรียน จากผู้รับบริการแนะนำข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการบริการทางการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพของโรงเรียน					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
6	ความพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน					
7	ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (ต่อ)						
8	ความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ในโรงเรียน					
9	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับ					
10	ความพึงพอใจในมาตรฐานการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน					
11	ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้า ของอาชีพ					
ด้านกระบวนการเรียนการสอน						
12	มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา					
13	กำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ บริบทของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
14	จัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผล ตามวิธีการที่กำหนด					
15	ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
16	ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำ ผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครู และนักเรียน					
ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิภาพแก่ครูนักเรียนและ บุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การเรียนรู้ของครู นักเรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนา ตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและ อยากมาโรงเรียน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการจัดการศึกษา เพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากร ทำงานร่วมกันอย่าง เต็มที่และมีความสุข					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
21	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามความพร้อมและศักยภาพของนักเรียน เพื่อพัฒนาทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
22	ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งโรงเรียน โดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น					
23	มีการใช้แหล่งวิทยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้รวม ทั้งมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
24	มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ การเงิน และครู ในการบริหารงาน					
25	นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในระดับโรงเรียนและนอกโรงเรียน					
26	นักเรียนมีความรอบรู้ ความสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านทักษะด้านความคิดระดับสูง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ใน การกำหนดทิศทางของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนารูปแบบความคิดให้ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองปัญหา และ แก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพด้วย กระบวนการคิดเชิงระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพ ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด และการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การบริหารงานแบบทำงานเป็นทีม โดย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของ บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความรู้ ความสามารถ นำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำทนายและเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและความสามารถในการโน้มน้าวใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลในการจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษานำฐานข้อมูลมากำหนดแผนปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดเชิงกลยุทธ์ ยืดหยุ่นปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตามแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นระบบสารสนเทศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูล สารสนเทศจากการติดตามและประเมินผลมา พัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานการทำงานให้มี แนวปฏิบัติสู่ ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดอนาคต ที่สามารถลงมือปฏิบัติได้และทำได้สำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ให้แก่ทุกคนในโรงเรียน เพื่อยกระดับความ มั่นคงของโรงเรียนให้มากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังและ โอกาสแก่ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ให้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนแสดงความสามารถอย่าง เต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจ ในตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียน แสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความคิด สร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรในและนอก โรงเรียนอย่างจำกัด คุ่มค่า นำมาซึ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
29	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้โรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์ โดดเด่น ดึงดูดใจให้ ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
31	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการ ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและ โครงการของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความคิดความ เข้าใจจากวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นภาพความสำเร็จ ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาระบบการจัด การศึกษาให้เกิดคุณค่าและประสิทธิภาพ มากที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อการบริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงาน ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนโรงเรียนให้มุ่งสู่ ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านกระบวนการบริหาร						
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อจำกัดของโรงเรียน จากผู้รับบริการแนะนำข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการบริการทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
6.	ความพึงพอใจต่อการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ความพึงพอใจ ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านกระบวนการเรียนการสอน						
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
14.	ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิภาพแก่ครูนักเรียนและบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู นักเรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการจัดการศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน และบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
20.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมตามความพร้อมและศักยภาพของนักเรียน เพื่อพัฒนาทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
21.	ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งโรงเรียนโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
22.	มีการใช้แหล่งวิทยากรทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้รวม ทั้งมีการจัด บรรยายภาคทฤษฎีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
23.	มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อาคาร สถานที่ การเงิน และครู ใน การบริหารงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
24.	นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในระดับโรงเรียน และนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	นักเรียนมีความรอบรู้ ความสามารถใช้ทักษะ และความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.99
1 ด้านทักษะความคิดระดับสูง	0.95
2 ด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์	0.94
3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์	0.96
4 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.94
5 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ	0.94
6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.98
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	0.99
1 ด้านกระบวนการบริหาร	0.96
2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	0.95
3 ด้านกระบวนการเรียนการสอน	0.97
4 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	0.97
5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	0.95

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.99

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 ข้อ = 6 ด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ = 5 ด้าน