ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมพล นาลาดทา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมพล นาลาดทา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEACHER'S WORK PERFORMANCE EFFICIENCY UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

SOMPHON NALADTHA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
September 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ของ สมพล นาลาดทา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สมพล นาลาดทา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา , 2567

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดแต่ละโรงเรียน คือ ข้าราชการครูปีการศึกษา 2567 จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .973 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy}=.739) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEACHER'S WORK PERFORMANCE EFFICIENCY UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

Author: Somphon Naladtha, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Somsak Aeamkongsee

Keywords: Strategic Leadership of School Administrators, The Teacher's Work Performance Efficiency

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan, 2) study the teacher's work performance efficiency under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan, and 3) study the relationship between strategic leadership of school administrators and the teacher's work performance efficiency under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan. The samples were 148 school teachers in academic year 2024 by using the G*Power version 3.1. The instrument used to collect data was a questionnaire with a reliability of the strategic leadership of school administrators was .973. The teacher's work performance efficiency was .943. The statistics used in data analysis was percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the research found that 1) the strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan both overall and each aspect was at a high level: vision setting, human resource development, creating organizational culture, teamwork, and communication respectively. 2) The teacher's work performance efficiency under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan overall and each aspect was at a high level: quality, method, cost, and time and quantity respectively. 3) Relationship between strategic leadership of school administrators and the teacher's work performance efficiency under the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan overall had a positive correlation with high level (r_{xy}=.739) with a statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ นี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ อาจารย์ประประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ดร.ธารินทร์ รสานนท์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) และ ดร.พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำที่ดียิ่ง

ขอขอบคุณ อาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป และขอขอบคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงามโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของทุกท่าน

สมพล นาลาดทา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา 8

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 14

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 29

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 42

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 43
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 45
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 45
บทที่ 4 ผลการวิจัย 47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 55
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 60
บทที่ 5 บทสรุป 62
สรุปผลการวิจัย 62
อภิปรายผล 63
ข้อเสนอแนะ 66
บรรณานุกรม 67
ภาคผนวก 73
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 74
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 75
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า IOC 82
ประวัติผู้วิจัย 91

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 28

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 35

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 35

ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 42

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 48

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน 49

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นรายข้อ 50

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นรายข้อ 51

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายข้อ 52

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายข้อ 53

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสื่อสาร เป็นรายข้อ 54

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน 55

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายข้อ..... 56

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านปริมาณงาน เป็นรายข้อ 57

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านเวลา เป็นรายข้อ..... 58

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ 59

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายข้อ 60

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.... 61

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยสถานศึกษาที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่สูงเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, หน้า 38)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ เป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่ชัดเจน สามารถจูงใจ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างสร้างสรรค์จนเกิดผลสำเร็จ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 55) ภาวะผู้นำประเภทนี้ถือเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีกระบวนการกำหนดทิศทางระยะยาวนำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์และสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต นอกจากนี้ต้องคอยติดตามคาดการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกขององค์การอยู่เสมอ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2556, หน้า 43) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการสำหรับการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนไว้เป็นแนวทางให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ภารดี อนันตนาวี, 2553, หน้า 1)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว โดยใช้เทคนิคที่สะดวกสบาย คุ้มค่า และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 49) การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์การยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การที่องค์การเคยยืนอยู่ในระดับแนวหน้า แต่ละเลยการพัฒนาคนให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับแนวหน้าเป็นระดับที่ลดลงและในทางตรงกันข้ามองค์การที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ๆ ถ้ามีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็สามารถก้าวสู่ตำแหน่งในระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้น องค์การที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแนวหน้าได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2548, หน้า 82) ดังนั้น ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คือ การสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรให้เหมาะสม

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้นั้น ศูนย์กลางความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว การมียุทธวิธี ประสบการณ์ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตน การเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูในฐานะผู้ปฏิบัติและเป็นผู้ตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความพยายามทุ่มเท ขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในงาน มีความรับผิดชอบ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ซึ่งจากวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ มีปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ขาดความคล่องตัว ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเวลา อาจเป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด อันเนื่องมาจากความซับซ้อนหรือการขาดความชัดเจนในปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อคุณภาพของงานจนทำให้เกิดการสิ้นเปลืองเวลา งบประมาณ และกำลังคน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565, สื่อออนไลน์)

จากการวิเคราะห์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กันทางบวกไม่ต่ำกว่าระดับค่อนข้างสูง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดและหลักการของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ ธงชัย สันติวงษ์ (2546); สมยศ นาวีการ (2551); ทิพพาวดี เมฆสวรรค์ (2554); เขมมารี รักษ์ชูชีพ (2556); พิพัฒน์ นนทนาธร (2556); สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2556); Dess and Miller (1993); Ireland and Hitt (1999); Nahavandi and Malekzaded (1999); Yukl (2006); Davies and Coate (2006); Hill and Jones (2008); Dubrin (2018) ในการนำมาศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขอบเขตในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

1.5 ด้านการสื่อสาร

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างอิงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2564) ในการนำมาศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีขอบเขตในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน

2.3 ด้านเวลา

2.4 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านค่าใช้จ่าย

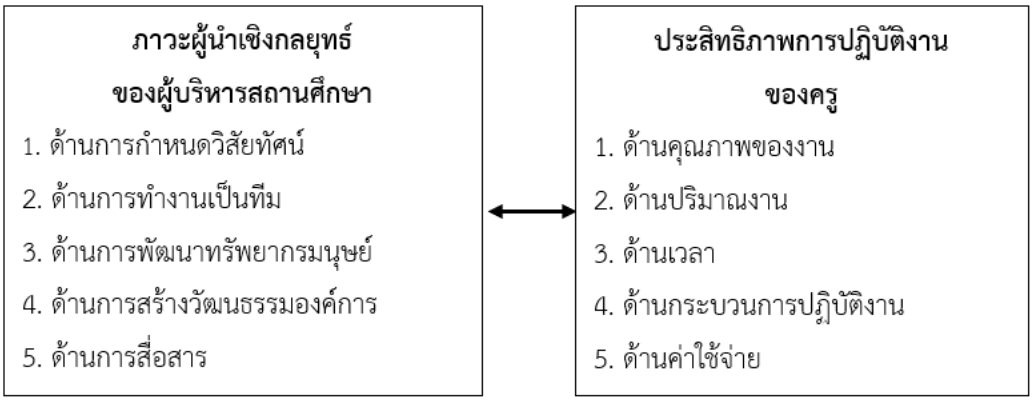
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวม 2,275 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ข้อมูลมาจากการสังเคราะห์แนวคิด หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงาน

เป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านค่าใช้จ่าย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองทิศทางคาดการณ์ในระยะยาวด้วยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน สามารถติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามการรับรู้ของครู

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหาสถานศึกษาสามารถสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนโดยภาพรวมในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว สามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดการกระตุ้น จูงใจ เข้าใจง่ายร่วมกัน นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวร่วมในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ สร้างการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ ในการวางแผนตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเดียวกัน

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสมของครูเพื่อเพิ่มขีดความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาความคิด การพัฒนาความเป็นมืออาชีพให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาแบบใหม่ ๆ

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเอกลักษณ์ที่ยั่งยืนและเข้มแข็งขององค์การผ่านวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อวิถีการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อุดมการณ์ สัญลักษณ์ และค่านิยม โดยสามารถปลูกฝัง พัฒนา ธำรงรักษา ปรับเปลี่ยน ออกแบบและถ่ายทอดวัฒนธรรมของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีจิตสำนึกต่อสังคม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การจนเกิดการยอมรับในทิศทางเดียวกัน และร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ

1.5 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล กระจายข้อมูล ด้วยวิธีการเขียนตัวอักษร น้ำเสียง สี หรือการเคลื่อนไหว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารกลยุทธ์ มองเห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้มีความเหมาะสม สามารถโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้เกิดปฏิกิริยาการตอบสนองที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีความสามารถหรือแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้วยความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้จากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา กระบวนการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

2.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ครูสามารถแสวงหาความรู้และปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง โดยครูและผู้เรียนได้ประโยชน์ร่วมกัน งานที่ครูมอบให้กับผู้เรียนมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ มีความคุ้มค่า และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจและประทับใจต่อผู้เรียน

2.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ครูสามารถบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เข้าใจขอบข่ายของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งหมดที่ชัดเจนและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้นได้

2.3 ด้านเวลา หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า และสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูมีหลักการ วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และควบคุมการการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.5 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ครูสามารถใช้งบประมาณตรงตามจุดประสงค์ สามารถบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีวิธีการลดการใช้งบประมาณให้น้อยลงเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

4. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุในตำแหน่งข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งสิ้น 25 โรงเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านการสื่อสาร

2. เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขอบเขต ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
   2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
   2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
   3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
   3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
   3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ
   5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (15 สิงหาคม 2542, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (24 พฤษภาคม 2546, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (12 กรกฎาคม 2553, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ได้แก่ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

จารุณี เก้าเอี้ยน (2556, หน้า 46) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนักและมีความรู้ ความสามารถอย่างดีในบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอีกด้วย

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2558, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้และความสามารถแล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบพร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

โกลตัน (Golton, 1983, p. 210 อ้างอิงใน อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงานตลอดจนการติดตาม และประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรีน (Greene, 1992, p. 35 อ้างอิงใน สิริขวัญ อาจวิชัย, 2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หน่วยงาน หรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงาน

ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับ ศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการวางแผน ควบคุม สั่งการ ประสานงาน ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ เศาภายน (2550, หน้า 25-26) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่มีบทบาทในการปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

ภารดี อนันตนาวี (2553, หน้า 77) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสาน สัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2555, หน้า 183) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทแรกที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2562, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะธำรงไว้ซึ่งแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามทิศทางนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลาง ซึ่งการบริหารจัดการนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นผู้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน รวมไปถึงมีส่วนในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วย

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

หน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 33) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจงานในการบริหารงานที่อิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์การ หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดการภารกิจให้ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยครอบคลุมงานสำนักงานการพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่าย

การศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายใน รวมถึงประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 12-13) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 บทบาทหลัก ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาทด้านพิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ทางด้านการเขียนและการพูดของผู้บริหารเป็นสำคัญ

2. บทบาททางด้านสารสนเทศเป็นบทบาทที่เกี่ยวกับการรับข้อมูล การใช้ข้อมูลและประมวลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ทางด้านข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญ

3. บทบาทในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวกับการตัดสินใจตลอดเวลา

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

โจนส์ และคณะ (Jones, et. al., 1969, pp.176-183 อ้างอิงใน พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง, 2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาท หน้าที่และภารกิจ ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการโดยเข้าร่วมกับสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัย เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงานเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่น และเชื่อในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน รู้วิธีที่จะขอคำปรึกษาจากคนอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนควรบริการสังคมและสังคมได้ช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์

4. รู้จักประเมินผลงานตนเองหรือบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

แคมเบลล์ และคณะ (Cambell, et. al 1978, pp. 116-149 อ้างอิงใน นันทิยา คงเมือง, 2562) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

1. งานวิชาการ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผลการศึกษา ด้านการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอนที่เหมาะสม

2. งานธุรการและการเงิน งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน สิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผนของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุและครุภัณฑ์

3. การบริหารงานบุคคล ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณางานบริหารบุคคลในเรื่องนโยบายของ การบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของสถานศึกษาแก่ชุมชน บทบาทของสถานศึกษาต่อชุมชน

5. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การบริการนักเรียนจำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่ สนาม วัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคาร สถานที่และอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องกิจการนักเรียน จัดรูปองค์การของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่าง ๆ การจัดบริการให้นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นผู้รับผิดชอบ ผู้สั่งการ ผู้สนับสนุนและผู้ประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อนักเรียน ครู ชุมชน และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาในสถานศึกษา

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การ นำไปสู่การสร้างและปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์และมองเห็นอนาคต โดยคงสภาพความยืดหยุ่น คิดอย่างมีกลยุทธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดแก่องค์การในอนาคต

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 171) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีทิศทางและวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการที่แสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก นำสมาชิกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

พจนีย์ มั่งคั่ง (2560, หน้า 342) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นสูง ยอมรับและปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการออกแบบกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ค่านิยมและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งคนและเก่งงาน มองทิศทางองค์การได้ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธา ความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์การ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำพาองค์ให้เกิดการพัฒนา

แมกกรูรี และโรแลนด์ (Maghroori and Rolland, 1997 p. 125 อ้างอิงใน กมลชนก สุกแสง, 2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจ

เพื่อสร้างและนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อบรรลุรักษาไว้ซื้อวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอแดร์ (Adair, 2010 อ้างอิงใน นันท์นภัส สุทธิสาร, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ตระหนักถึงการมองกิจกรรมในองค์การและสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามารถ และเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และใช้ทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิผลเกิดประสิทธิภาพ

ร็อบบินส์ และโคลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2003 อ้างอิงใน ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนที่ผู้นำมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงเป็นทักษะที่เกิดจากประสบการณ์และความอาวุโส มีความรอบรู้ (Wisdom) และมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการวางแผนการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ที่มีความหลากหลายและไม่แน่ไม่นอน

ดาฟท์ (Daft, 2005, p. 157 อ้างอิงใน ฏิมากร บุ้นกี้, 2563) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองอนาคตรักษาความยืดหยุ่นมีความคิดเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ฟินเกลสไตน์ และแฮมบริค (Finkelstein and Hambrick, 1996, p. 17 อ้างอิงใน ณรงค์ รัตนโสภา, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงมีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

ฮิตท์, อิลร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, lreland and Hoskisson, 2005 อ้างอิงใน บาเซล อับดุลวาฮับ, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นสภาวการณ์ที่ผู้นำสามารถกำหนดทิศทาง สร้างทางเลือกในการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์การ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การควบคุมองค์การให้เหมาะสม

คริสเตนเซ่น (Christensen, 1997, p. 143 อ้างอิงใน ปิยนุช อินทรดิบ, 2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นคิดอย่างมีกลยุทธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างอนาคตที่ดีให้กับองค์การ

โรว์เดอร์ (Rowder, 2001, p. 69 อ้างอิงใน พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ, 2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นกำหนดการตัดสินใจในแต่ละวันได้อย่างเต็มใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่สร้างเสริมความแข็งแกร่งขององค์การได้ในระยะยาว ในขณะเดียวกันรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะสั้นได้

กิลล์ (Gill, 2006, p. 45 อ้างอิงใน ธนกฤต ศรีทองปลอด, 2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนั้น ผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองทิศทางคาดการณ์ในระยะยาวขององค์การด้วยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ นำไปสู่การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน สามารถติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545, หน้า 42-43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือ การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อการแข่งขัน เป็นที่ชัดเจนว่าเป้าหมายการบริหารงานเพื่อให้องค์การคงอยู่ผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ทักษะความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใด เพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมายให้กับผู้คนทั้งในและนอกองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ผู้บริหารระดับสูง มีการสื่อสาร สร้างความมั่นใจเห็นประโยชน์ผลักดันผ่านทีมแต่ที่แตกต่างกัน คือ กลวิธีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ สร้างความพร้อมการยอมรับ ความมีกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูป ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้องรวมทั้งความสามารถในการสื่อทิศทางและความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านความเป็นผู้นำสู่บุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การและสิ่งแวดล้อม ผู้นำต้องตั้งคำถามก่อน ปัจจุบันองค์การอยู่ที่ไหน องค์การต้องการให้เป็นอย่างไร อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และอะไรคือแนวทางของการปฏิบัติที่ดีที่สามารถช่วยให้องค์การไปถึงวิสัยทัศน์ได้

2. การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิวัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับพฤติกรรม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการปฏิบัติในเรื่องพื้นฐาน เช่น การออกแบบโครงสร้างระบบ การให้รางวัล การจัดสรรงบประมาณ กฎระเบียบขององค์การและนโยบาย การดำเนินการผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์การ

3. การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม โดยการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน วิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ การควบคุมการจัดการที่มีลักษณะพิเศษมีความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใดและต้องปรับปรุงอย่างไร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทักษะ ความชำนาญในการบริหารจัดการ การจัดการความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อสมาชิกขององค์การ

เบ็ตตี้ (Betty, 2005, p. 32 อ้างอิงใน วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์การและสภาพภายนอกได้ชัดเจนขึ้น การดำเนินการเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่ส่งผลต่ออนาคตขององค์การ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรม

เฟลด์แมน และคณะ (Feldman, et. al., 2008 อ้างอิงใน คธาวุฒิ ผดุงชาติ, 2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการวิเคราะห์ปัญหาต่ออนาคตขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามทิศทางที่ชัดเจน และเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การ ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงานทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุ

เป้าหมายขององค์การ ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ

เอแดร์ (Adair, 2002, p. 47 อ้างอิงใน ธนกร สร้อยสวรรค์, 2565) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาดและทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ

โรว์ (Rowe, 2001, p. 8 อ้างอิงใน ปิยนุช อินทรดิบ, 2565) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลทางการเงินในช่วงระยะสั้นได้มากขึ้น และมีความสามารถในการดำเนินงานขององค์การด้วยโอกาสเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในระยะยาวเข้ากับจุดเน้นในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดเสถียรภาพขององค์การและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งภายในและภายนอกได้ชัดเจน จะทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่จะส่งผลต่ออนาคตได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับจะทำให้เกิดเสถียรภาพในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 65-66) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 9 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้บริหารทั่วไปที่จะต้องทำการบริหารเรื่องราวทั้งหมดขององค์การ ตลอดเวลาโดยไม่ขาดตอน

2. การเป็นผู้ใช้ทัศนวิสัยที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือการมองโลกกว้างรอบตัวนั่นเอง

3. การจะต้องเป็นผู้จัดทำกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับทรัพยากรที่ประเมินได้ภายในองค์การและทำการจับคู่ปัจจัยระหว่างโอกาสและทรัพยากรที่มีอยู่จนสามารถจัดทำเป็นนโยบายและแผนดำเนินงานต่าง ๆ

4. การเป็นสถาปนิกออกแบบโครงสร้างและระบบงาน

5. การเป็นผู้จัดแบ่งสรรทรัพยากรและเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

6. การเป็นผู้นำสร้างทีมงาน กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น และมีการผูกพันจากทุกฝ่าย การเป็นผู้ประเมินผลงานและการรู้จักการใช้คน

7. การเป็นผู้ชักจูงใจ

8. การเป็นผู้นำชุมชนสัมพันธ์

9. การเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สมยศ นาวีการ (2551, หน้า 1024-1041) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 6 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาว การถ่ายทอดวิสัยทัศน์จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

2. การใช้ประโยชน์จากความสามารถ หมายถึง ทักษะความสามารถในการบริหารทรัพยากรหรือความเชี่ยวชาญที่ทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความรู้และทักษะของทุกคนในองค์การ

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน หมายถึง อุดมการณ์ สัญลักษณ์ และ ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อวิถีขององค์การ

5. การมุ่งจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

6. การสร้างการควบคุมองค์การอย่างสมดุลจะทำให้มั่นใจได้ว่า องค์การได้บรรลุ ความสามารถในการแข่งขันและมีผลตอบแทนสูงจะทำให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความน่าเชื่อถือ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545, หน้า 51-62) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างศรัทธา หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีบารมีโดยใช้วิธีคิดดัง ๆ (Think Aloud) เพื่อโน้มน้าวผู้คนมาเป็นพันธมิตร รอบรู้ในทุกสิ่ง สื่อสารความเข้าใจ สนับสนุนลูกน้อง เป็นคนซื่อตรง เปิดเผยและใช้วิจารณญาณในทางที่ดีเพราะต้องความไว้เนื้อเชื่อใจ

2. พาบอกทิศ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องวาดภาพในอนาคตไว้ว่า อยากให้องค์การเป็นอย่างไร ใน 5-10 ปีข้างหน้า แล้วบอกได้ว่าจะไปทางใด เพื่ออะไร ด้วยความอดทนและปฏิบัติไปพร้อมกันกับลูกน้อง

3. พิชิตโอกาส หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะอาศัยความสามารถคิดได้สื่อสารเป็นและช่วงชิงโอกาสได้อย่างเหมาะสม

4. มาดควบคุม หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความฉลาดที่จะสื่อหรือส่งสัญญาณบอกความต้องการ การตรวจสอบ ความคืบหน้า และผลสำเร็จของการทำงานเป็นรายบุคคล โดยไม่ได้

ควบคุมอย่างใกล้ชิดแต่ก็ไม่ปล่อยปละละเลย ต้องมีการกำกับควบคุมที่เหมาะสมกับเนื้องาน เหมาะสมกับลักษณะของคน เหมาะสมกับกาลเทศะและเหมาะสมกับโอกาส ทั้งก่อนการปฏิบัติขณะปฏิบัติและหลังการปฏิบัติงาน

5. สร้างขุมกำลัง หมายถึง ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดหรือสมรรถนะของบุคคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ สร้างทีมงานที่เก่ง ดี มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ มีลักษณะเป็นครูหรือหัวหน้าที่ดีมาก่อนมีแง่มุมที่เสนอแนะลูกน้องได้

6. ปลูกฝังให้ใฝ่ดี หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับความเป็นพลเมืองดีในองค์การ เพราะจะทำให้ระบบดี ยืดหยุ่น และตอบรับภาวะวิกฤตการแข่งขันหรือปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยอาศัยตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพหรือแนวทางของศาสนา โดยผู้นำให้ความเคารพ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสุภาพ ยึดมั่นในค่านิยม สร้างสรรค์ หรือผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบแห่งความดี สนับสนุนให้คนดีได้รับรางวัล เคารพในศักดิ์ศรีและมีความเท่าเทียมกัน

7. มีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดีต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การได้อย่างเหมาะสม สร้างเอกลักษณ์ขององค์การ โดยผ่านวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบรับวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ขององค์การ สร้างระบบทีมที่มีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในการทำงานสื่อสารสองทาง ลดระบบอุปถัมภ์ คิดแบบรวมศูนย์ โดยคำนึงถึงประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลต่อระบบราชการและถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เหมาะสมเข้าสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติในทางเดียวกัน

เขมมารี รักษ์ชูชีพ (2556, หน้า 8-10) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 6 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำกลยุทธ์มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอย่างมีทิศทาง ไม่ว่าองค์การจะดำเนินไปทางใด เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารให้คนในองค์การมีพลังในการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. ความผูกพัน (Commitment) มีความผูกพันต่อองค์การและต่อวิสัยทัศน์

3. กระจายข่าวสารข้อมูล (Being Well Informed) ไปสู่บุคลากร

4. เต็มใจที่จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Willingness to Delegate and Empower) ผู้นำที่ดีต้องมีการกระจายอำนาจหน้าที่ นอกจากลดภาระงานแล้วยังเป็นการจูงใจลูกน้องอีกวิธีหนึ่งด้วย

5. ใช้อำนาจหน้าที่อย่างฉลาด (Astute Use of Power) ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีความฉลาดในการใช้อำนาจ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด 3 อย่าง คือ ผู้นำที่สร้างความกลมกลืนทางความคิดมากกว่าความแตกแยกทางความคิด ผู้นำที่ดีมีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ และผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติในการทำงานแต่ละชิ้นไปสู่ความสำเร็จ

6. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นผู้นำที่รู้จักตนเอง (Self-Awareness) มีกฎเกณฑ์ในตัวเอง (Self-Regulation) มีการจูงใจผู้อื่น (Motivation) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) มีทักษะทางสังคม (Social Skill) คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องและผู้อยู่นอกองค์การ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 158-160) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 ประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นการวางแผน การออกแบบ สถาปัตยกรรม การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างแนวร่วม ดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้ตามให้มีความเข้าใจเห็นภาพและเกิดแรงบันดาลใจ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเป็นสถาปนิกสังคมจะต้องเป็นผู้ที่สามารถออกแบบองค์การให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมได้

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องออกแบบวัฒนธรรมองค์การให้มีสำนึกต่อสังคมต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดกับผู้ตาม

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสร้างแนวร่วมให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลและระบบทั้งภายในและภายนอก

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2556, หน้า 30-31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากในการคิดเชิงกลยุทธ์ผู้นำต้องมีมุมมองที่เป็นระบบคิดทันการณ์ สามารถช่วงชิงโอกาสได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับกลยุทธ์ได้ทันท่วงที

2. การมีเจตจำนงที่แนวแน่จะเป็นสิ่งเร้าให้พนักงานเกิดความคิดในการปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เป็นโอกาสที่ได้สำรวจตัวเองเพื่อเตรียมความพร้อมและเกิดความเข้าใจตรงกันก่อนผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมาย

3. การมีพันธมิตรที่เกื้อหนุน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นผู้ที่เปิดเผย ยืดหยุ่น อ่อนน้อม น่าไว้เนื้อเชื่อใจทำให้ผู้ตามกล้าแสดงออกซึ่งความคิดแต่ยังคงไว้ซึ่งเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

4. การมีความสามารถในการปรับทุกองศาภายในองค์การให้สอดประสานการบริหารความเปลี่ยนแปลง การปรับและขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้นำได้ ผู้นำมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเปิดโอกาสให้คนที่มีศักยภาพได้ร่วมควบคุมองค์การเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็วและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

เดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993, pp. 320-321 อ้างอิงใน นพวรรณ บุญเจริญสุข, 2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจเทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคตเป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง

2. การออกแบบองค์การ (Designing The Organization) เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การ (Instilling a Culture) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์การ บุคลากรทั่วทั้งองค์การต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ไอร์แลนด์ และฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999, pp. 53-54 อ้างอิงใน กรรณาภรณ์ พุฒชงค์, 2560) นักวิจัยด้านยุทธศาสตร์แสดงความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการในองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือผู้บริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์การได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์การ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์การมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน สามารถดลใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลายอันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและความมีดุลยภาพขององค์การระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

นาหะวันดี และมาเลกซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1999, p. 248 อ้างอิงใน เยาวเรศ ชาครียวณิชย, 2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 2 ประการ ดังนี้

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย หมายถึง ผู้นำมีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงใดผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่อนาคตกับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากน้อยต่างกันเพียงไร ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูง พบว่า มักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำมักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม หมายถึง ผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์กรที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานกระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและไม่มุ่งเน้นที่กระบวนการ แต่จะเน้นวัฒนธรรมแบบตึงตัว เน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกันและให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุมต่ำมักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์การ

ยุคล์ (Yukl, 2006, pp. 378-382 อ้างอิงใน ธนกฤต ศรีทองปลอด, 2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 7 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและการจัดลำดับความสำคัญ (Determine Long-Term Objectives and Priorities) หมายถึง การตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ เช่น การมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของผู้เรียน การเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

2. การประเมินจุดอ่อนจุดแข็งในปัจจุบัน (Assess Current Strengths and Weaknesses) หมายถึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์การกับองค์การอื่น การศึกษาสภาพการได้เปรียบขององค์การ เช่น ทักษะความสามารถของบุคลากร

ชื่อเสียงขององค์การ การตรวจสอบภายในและภายนอกองค์การ มีการศึกษาจุดอ่อนขององค์การเพื่อแก้ไขและปรับปรุง

3. การกำหนดสมรรถนะหลัก (Identify Core Competencies) หมายถึง ความรู้ ความสามารถขององค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบขององค์การ เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4. การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ (Evaluate The Need for a Major Change in Strategy) หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองเห็นสถานการณ์และประเมินได้ว่าองค์การต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่มีอยู่ขององค์การหรือไม่อย่างไร ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล (Identify Promising Strategies) หมายถึง ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ด่วนตัดสินใจในกลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่ง ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและศักยภาพขององค์การ

6. การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ (Evaluate The Likely Outcomes of a Strategy) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นหลังการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

7. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ (Involve Other Executives in Selecting a Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่ดีควรพัฒนาขึ้นมาจากความร่วมมือของทีมผู้บริหารและควรเลือกกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้

เดวีส์ และโคท (Davies and Coate, 2006, p. 109-124 อ้างอิงใน กมลชนก สุกแสง, 2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีความท้าทายและสงสัย หมายถึง เป็นผู้ไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถมองเห็นอนาคตที่จะทำได้จากโอกาส มองเห็นสิ่งท้าทายมากกว่าปัญหา ต้องเป็นผู้ปรับปรุงไม่ใช่ผู้บำรุงรักษา โดยใช้กระบวนการเสาะหาสิ่งที่ดีกว่าและที่สำคัญต้องมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การพัฒนาในอนาคต

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเรียนรู้และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้องค์การตนเองและทำความเข้าใจของที่อื่น ๆ ด้วย เพราะผู้นำที่มีความสามารถจะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนของการทำความเข้าใจและการสื่อสาร ถ้าโรงเรียนต้องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ต้องเริ่มจากผู้นำก่อนแล้วจึงขยายวงกว้างไปยังกลุ่มของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ความสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การใช้เวลาในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของทีมงานการแบ่งเวลาในการคิด

และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสามารถทำให้เกิดการพัฒนาแบบใหม่ ๆ สำหรับทำความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติที่จะสามารถร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนของโรงเรียน

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้แสดงออกซึ่งสติปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของระบบความเชื่อค่านิยมที่ชัดเจน เพราะค่านิยมร่วมและการสร้างความเชื่อเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เป็นการเตรียมพื้นฐานที่มั่นคงอันจะนำไปสู่เกณฑ์ในการตัดสินใจ สติปัญญามีความจำเป็นสำหรับผู้นำประเภทนี้ ด้วยเหตุผลดังนี้

3.1 ต้องการความสามารถในการสร้างสรรค์ที่มาจากความคิด

3.2 ต้องการความสามารถในการวิเคราะห์ตัดสินใจในความคิดที่ดี

3.3 ต้องการความสามารถในการปฏิบัติที่เกิดจากรูปแบบความคิดในหน้าที่และทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในความคิดนั้น

3.4 ต้องการสติปัญญาที่เป็นความสมดุลทางความคิดของผู้นำเองและผู้อื่นในสถานการณ์ระยะสั้นและระยะยาว โดยธรรมชาติแล้วสติปัญญาเป็นส่วนที่อยู่ลึกลงไปกว่าปกติ เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมา ประกอบด้วย ความเฉลียวที่ประสบความสำเร็จ การรักษาความสมดุลของสิ่งที่เกี่ยวข้อง การรักษาความสมดุลของมิติเวลา การสนใจเอาใจใส่ต่อการหลอมรวมค่านิยม การวางแนวทางในการตอบสนองต่อผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกและการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อผลประโยชน์โดยทั่วไป ความเฉลียวฉลาดที่ประสบความสำเร็จจะทำให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับซึ่งจำเป็นที่ต้องนำความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติ ความเฉลียวฉลาดในการวิเคราะห์และความเฉลียวฉลาดด้านความรู้สึกมาประกอบเข้าด้วยกันเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินการด้านทักษะและความสามารถเพื่อขยายไปยังการเลือกกลยุทธ์ด้วยสติปัญญาและความมีประสิทธิผล

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนบุคคลและความเป็นมืออาชีพในการสร้างเครือข่าย หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเครือข่ายโดยการมองทะลุที่จะทำให้เกิดความสำเร็จและการกระตุ้นให้เกิดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์ทั้งเครือข่ายความเป็นมืออาชีพส่วนบุคคล

5. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีคุณภาพส่วนบุคคลสูง หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญของความเฉลียวฉลาดทางสังคม คือ ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างด้านอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ความสามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่นับวันยิ่งมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในบริบทของการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์และวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ฮิลล์ และโจนส์ (Hill and Jones, 2008 อ้างอิงใน ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม, 2562) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 6 ประการ ดังนี้

1. มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Clalify of vision) หมายถึง การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ หากผู้นำไม่สามารถระบุเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจนให้แก่บุคลากรการจัดการเชิงกลยุทธ์อาจเกิดความล้มเหลวได้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างความชัดเจนในเชิงวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารภาพในอนาคตขององค์การ รวมถึงคุณค่าภายใต้วิสัยทัศน์นั้นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และตระหนัก รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้มีความเข้มแข็ง

2. ผู้นำต้องสามารถระบุตัวแบบธุรกิจ (Articulation Business Model) หมายถึง ผู้นำต้องแสดงให้เห็นแนวทางหรือกลยุทธ์ขององค์การเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ได้ เช่น การใช้เครือข่ายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นฐานในการระดมทรัพยากรเชิงบูรณาการ การประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก ซึ่งองค์การจะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนได้ผลต่อเนื่องจนบรรลุวิสัยทัศน์

3. ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันต่อภารกิจแก่ผู้ปฏิบัติ (Commitment) หมายถึง ความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตระหนัก ในคุณค่าของเป้าหมายและการเชื่อมโยงประโยชน์ในการบรรลุเป้าหมายกับผลตอบแทนของหน่วยงานย่อยและบุคคล

4. ผู้นำต้องสามารถให้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผล (Being Well Informed) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องมีข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานการณ์

5. ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Willingness to Delegate and Empowerment) หมายถึง การดำเนินงานตามกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจใช้ดุลยพินิจในระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือมอบแต่ไม่เพียงพอ ย่อมทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในช่วงของการปฏิบัติมีอุปสรรค

6. ผู้นำต้องฉลาดในการใช้อำนาจ (Astute Use of Power) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรที่ให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการดำเนินงาน สร้างความผูกพันในการทำงานที่เชื่อมโยงกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

ดูบริน (DuBrin, 2018, pp. 419-426 อ้างอิงใน พรทิพย์ รอดพลอย, 2564) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 6 ประการ ดังนี้

1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง (High–Level Cognitive Activity) หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนทัศน์อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจน

สามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ความคิดและความเข้าใจของผู้นำจะแสดงให้รู้ว่าผู้นำเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องทำให้องค์การมีความแตกต่างในเชิงสร้างสรรค์

2. องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (Maintaining a Human and Emotional Aspect) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน สามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมอารมณ์ในการทำงาน ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างความสัมพันธ์ในการสั่งงานและการมอบหมายงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข สร้างทีมงานที่มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

3. ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความคิดหลากหลาย จากการปรึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ใช้กลยุทธ์ในการรวบรวมข้อมูลผ่าน Crowdsourcing ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันอย่างชาญฉลาดทางออนไลน์ มีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ผ่านการใช้สื่อที่มีความหลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางกลยุทธ์

4. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating Creating a Future) หมายถึง การกำหนดทิศทางของความคาดหวังว่าองค์การควรปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้เกิดผลในอนาคต ผู้นำต้องสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความต้องการของลูกค้าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงานในอนาคตขององค์การประสบผลสำเร็จ ผู้นำที่มีจินตนาการจะสามารถคาดการณ์อนาคตได้ ซึ่งคนทั่วไปไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นได้จริง

5. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) หมายถึง การเป็นผู้นำในระบบธุรกิจนั้น ผู้นำของบริษัทจะต้องมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ ความคิดในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นความคิดที่แตกต่างจากความคิดแบบเดิม ๆ ผู้นำจะเห็นคุณค่าของงานที่ซ่อนอยู่ ซึ่งงานสามารถสร้างรายได้อย่างที่ผู้อื่นมองไม่เห็น

6. การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สำคัญของผู้นำ ผู้ที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดความคิดและความเข้าใจออกมาเป็นวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถเหล่านี้เป็นพฤติกรรมและบุคลิกของผู้นำ James R. Lucas ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้เขียนไว้ว่า การพิจารณาไตร่ตรองและการสื่อสารในการพูดแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะบ่งบอกว่าเราจะสามารถทำงานได้สำเร็จหรือไม่ ควรลงมือปฏิบัติหรือควรหลีกเลี่ยง การแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานดีเยี่ยม สำหรับองค์การที่มีความเชื่อในวิสัยทัศน์และ

เป้าหมายของกลยุทธ์จะลงมือปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามที่วางแผนไว้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ธงชัย สันติวงษ์ (2546)	สมยศ นาวีการ (2551)	ทิพพาวดี เมฆสวรรค์ (2554)	เขมมารี รักษ์ชูชีพ (2556)	พิพัฒน์ นนทนาธร (2556)	สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2556)	Dess and Miller (1993)	Ireland and Hitt (1999)	Nahavandi and Malekzaded (1999)	Yukl (2006)	Davies and Coate (2006)	Hill and Jones (2008)	Dubrin (2018)	**ความถี่ของข้อมูล**
1. การกำหนดวิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11*
2. การทำงานเป็นทีม	✓		✓		✓	✓				✓	✓		✓	7*
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		✓	✓			✓		✓			✓	✓		6*
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ		✓	✓		✓		✓	✓				✓		6*
5. การสื่อสาร			✓	✓	✓						✓	✓	✓	6*
6. การคิดอย่างสร้างสรรค์								✓	✓	✓	✓		✓	5
7. การมีคุณธรรม จริยธรรม		✓	✓		✓			✓						4
8. การควบคุมองค์การ		✓	✓			✓	✓							4
9. การจัดการข้อมูล	✓											✓	✓	3
10. การสร้างความเชื่อมั่น			✓			✓					✓			3
11. การวางแผน				✓						✓			✓	3
12. การมีความฉลาดทางอารมณ์				✓							✓		✓	3
13. การกระจายอำนาจ						✓			✓			✓		3
14. การจัดทำนโยบาย	✓												✓	2
15. การบริหารทรัพยากร	✓											✓		2
16. การแสวงหาความท้าทาย									✓		✓			2
17. การเป็นผู้นำชุมชน	✓													1
18. การคิดอย่างมีเหตุผล													✓	1

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากหลักการแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ ธงชัย สันติวงษ์ (2546); สมยศ นาวีการ (2551); ทิพพาวดี เมฆสวรรค์ (2554); เขมมารี รักษ์ชูชีพ (2556); พิพัฒน์ นนทนาธร (2556); สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2556); Dess and Miller (1993); Ireland and Hitt (1999); Nahavandi and Malekzaded (1999); Yukl (2006); Davies and Coate (2006); Hill and Jones (2008); Dubrin (2018) โดยเลือกด้านที่มีความถี่ของข้อมูลตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็วใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (Efficiency is do things right)

กันตนา เพิ่มผล (2557, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ คือ วัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้ นั่นคือมีประสิทธิผลในการทำงานเป็นกุญแจที่นำไปสู่ผลกำไรเพราะเป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เป็นการทำงานอย่างฉลาดขึ้นไม่ใช่การทำงานหนักขึ้น

สิริวดี ชูเชิด (2559, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุผลตามที่มุ่งหวังโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด รวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ปีเตอร์สัน และโพล์วแมน (Peterson and Plowman, 1953, p. 437 อ้างอิงใน ปัญญา บูรณะนันทสิริ, 2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงภารกิจขององค์การและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลและหลักการ ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์การและการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

บีช (Beach, 1982, p.78 อ้างอิงใน อรอนงค์ ส่งสุพร, 2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบการประเมินผลการทำงานของบุคคลรวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต

เคอโต (Certo, 2006, p. 11 อ้างอิงใน ศุภลักษณ์ พลศรีเมือง, 2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด โดยการให้แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เร็วขึ้นหรือทำงานได้ปริมาณมากขึ้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้หลักการเหตุผล ดุลพินิจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยผลลัพธ์ที่ได้มีความสะดวก ประหยัด คุ้มค่า รวดเร็ว มีคุณภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 10-11) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การเป็นหัวใจสำคัญที่นำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน โดยองค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้าความพึงพอใจของลูกค้าและพนักงานขององค์การ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

เดอร์ซัล (Dersal, 1968, p.62-72 อ้างอิงใน วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความต้องการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

เฮลซ์เบิร์ก (Heizberg, 1968 อ้างอิงใน มณีรัตน์ ศรีคุ้ย, 2561) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ

บอชอฟฟ์ และอาร์โนลด์ส (Boshoff and Arnolds, 1995 อ้างอิงใน ฤทัยรัตน์ กรมไธสง, 2564) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ เป็นการชี้ให้เห็นถึงทักษะความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การนำไปสู่ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าและสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้เห็นถึงทักษะความสามารถในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 248-252) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากตัวบุคลากรมาจากองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. รู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล คือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย การประสานงานการให้ความร่วมมือ การเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความเข้าใจการทำงานสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจได้

2. ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน คือ ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนดมีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความชำนาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ การสร้างสิ่งใหม่ ๆ สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน ปรับตนให้เหมาะสมกับปัญหาหรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหาวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการสังเกตและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

4. ทักษะการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านเทคนิคเฉพาะอย่างทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทักษะด้านความรู้ ความคิด

5. บุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทำงานถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบกฎเกณฑ์คำสั่ง

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การทำงานอย่างเต็มความสามารถรวมถึงหลักความยุติธรรม ความเสมอภาคที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนที่เสมอภาค

เมเจอร์ และเบรจ (Mager and Besch, 1967 อ้างอิงใน ภัทรสุดา ชมเชย, 2563) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือความสามารถในการเห็นถึงความแตกต่างว่าสิ่งไหนถูกต้องและสิ่งไหนไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางการแก้ไข

3. ความสามารถจากเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

แฮริงตัน (Harrington, 1996, p. 251 อ้างอิงใน ณรงชัย บุญประเสริญ, 2563) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่จะทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่ทำได้

3. คำแนะนำที่ดีผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัยผู้บริหารควรกำหนดองค์การ เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและระเบียบวินัย

5. ความยุติธรรมผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. ข้อมูลที่เชื่อถือได้ต้องเป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริง เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่งผู้บริหารควรใช้แผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลาผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐานผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่ระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่สมบูรณ์

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson and Plowman, 1989, p. 352 อ้างอิงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา, 2564) เป็นหลักในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถสรุปแนวคิดโดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานมีคุณภาพสูงโดยจะต้องมีประโยชน์ คุ้มค่า งานที่ปฏิบัติต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการ ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน

ที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ฉะนั้น บุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ดำเนินการจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) หมายถึง วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงาน เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการดำเนินงาน เช่น การวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการดำเนินกิจกรรม

5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน สามารถลดต้นทุนให้น้อยเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายมากที่สุด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่มีอยู่และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่และสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565, สื่อออนไลน์)

บริบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสมุทรปราการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 4 สหวิทยาเขต คือ สหวิทยาเขตเมืองปราการ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ สหวิทยาเขตวิทยปราการ และสหวิทยาเขตป้อมปราการ

อำนาจหน้าที่

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดไว้ว่า ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำนโยบายการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายจากต้นสังกัด มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและบูรณาการกับความต้องการของท้องถิ่น

2. ดำเนินการวิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษา เงินอุดหนุนทั่วไป และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ ทั้งการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. มีการประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. มีการประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำกับ ดูแล ติดตามอย่างต่อเนื่อง

5. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. มีการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ การประสานความร่วมมือ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุน ส่งเสริมในด้านการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

8. ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาและประสานความร่วมมือจากหลายองค์การ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สถาบันศาสนา สถานศึกษาเอกชน รวมทั้งบุคคลโดยประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ดำเนินการประสาน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ดำเนินการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ในฐานะสำนักงานผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะส่วนราชการภายใน

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 6 กำหนดไว้ว่า ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

ขอบข่ายภารกิจ

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 25 แห่ง แบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง 5 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ 6 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 11 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์นักเรียน	จำนวน (แห่ง)
ขนาดเล็ก	499 คนลงมา	3
ขนาดกลาง	500-1,499 คน	5
ขนาดใหญ่	1,500-2,499 คน	6
ขนาดใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป	11
รวม		25

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565, สื่อออนไลน์

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	ข้าราชการครู (คน)	นักเรียน (คน)
ขนาดเล็ก	5	31	624
ขนาดกลาง	15	230	5,569
ขนาดใหญ่	24	518	11,958
ขนาดใหญ่พิเศษ	44	1,496	32,659
รวม	**88**	**2,275**	**50,810**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2565, สื่อออนไลน์

นโยบายและทิศทางการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดำเนินการวิเคราะห์บริบทและการจัดการศึกษาของสำนักงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผ่นพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579) และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

"องค์การที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาสู่อนาคต ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ อย่างมีคุณภาพ"

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2 ส่งเสริม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.3 สนับสนุนสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ

2.4 ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล

3. ประเด็นกลยุทธ์

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

3.2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน

3.3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4.2 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.3 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.4 ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

4.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนงานดำเนินโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ รัตนโสภา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการกำหนดกลยุทธ์และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามความเห็นของผู้บริหารและครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วน และด้านปัจจัยพื้นฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดชลบุรี คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและการควบคุมและประเมินกลยุทธ์สามารถร่วมกัน

ชริกา ไชยเดช (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหลายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านวิธีการด้านต้นทุน ด้านปริมาณ และด้านเวลา ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.63 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

นุชา เก้าลิ้ม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์/ทักษะทางสังคม ด้านความรู้ความสามารถและด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา ตามลำดับ คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์และด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ลิเดน และเวย์น (Liden and Wayne, 2014, pp. 1434-1452 อ้างอิงใน พินิจตา คำกรฤชา, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การให้บริการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล มีกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้จัดการจำนวน 71 คน และพนักงานจ้างรายชั่วโมง จำนวน 961 คน ของร้านอาหารขนาดกลาง จำนวน 76 ร้าน จาก 6 รัฐ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้จัดการร้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การให้บริการ 6 ด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการ ความแม่นยำ ความถูกต้องในการจัดส่ง ความพึงพอใจของลูกค้า การตรวจเช็คสถานที่และความสะอาด เหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อกิจการโดยรวม วัฒนธรรม

การให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ วัฒนธรรมการให้บริการช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานจ้าง และวัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านและพฤติกรรมพนักงานจ้าง

ฟรัมกิน (Frumkin, 2007 อ้างอิงใน กรรณาภรณ์ พุฒชงค์, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่: การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหาร มี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่ององค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้าน ของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐและการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

ราซอล และเบห์ซาด (Rasol and Behzad, 2012 อ้างอิงใน ภัทรสุดา ชมเชย, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยอิสลามิกเอซาด ในเมืองเตห์รานาน ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ ทักษะทางด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิด รวบยอด เขต 8 ประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านความคิดและทักษะด้านมนุษย์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และไม่พบ ความสัมพันธ์กันทางสถิติระหว่างทักษะการบริหารงานและทักษะด้านเทคนิควิธีในกรณีที่มีการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น

จอห์นสัน และโซลส์ (Johnson and Scholes, 2003, p. 8) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้ว จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็นรูปเปบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

แฮร์ริงตัน (Harrington, 2008, p. 28) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดในการกระตุ้น

ให้เกิดกระบวนการปรับปรุงองค์การ เมื่อองค์การประสบปัญหา คือ การบริหารจัดการทีมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วทั้งองค์การก่อนที่จะจัดการไม่ได้และกลายเป็นปัญหาที่เรื้อรังเกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงาน อีกทั้งต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงองค์การเพื่อแก้ปัญหาทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกกระบวนการซึ่งการจัดการแบบนี้ในทุกระดับ ก่อให้เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบและความโปร่งใสในผลผลิตต่าง ๆ และเมื่อผู้บริหารแต่ละคนดำเนินการแบบเดียวกันจะทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงองค์การโดยไม่เกิดการต่อต้านก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

จากการศึกษา แนวคิด หลักการ และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของบุคคลในการมองทิศทางคาดการณ์เพื่อให้เกิดการได้เปรียบในระยะยาวขององค์การด้วยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ จากศึกษาข้อมูลของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร นอกจากนี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถือเป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าและสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การ จากศึกษาข้อมูลของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านค่าใช้จ่าย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวม 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G* power 3.1 (Faul, et. al., 2009) กำหนดขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.3 มีค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 ค่าเพาเวอร์ (1- β) เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 148 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละขนาดโรงเรียน

ตาราง 4 แสดงจำนวนสถานศึกษา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนสถานศึกษา (โรงเรียน)	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	3	31	2
ขนาดกลาง	5	230	15
ขนาดใหญ่	6	518	34
ขนาดใหญ่พิเศษ	11	1,496	97
รวม	**25**	**2,275**	**148**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1961, pp. 73-74) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 5) ด้านค่าใช้จ่าย โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อวิเคราะห์โครงสร้าง เนื้อหา ตามนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดตัวชี้วัด

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (Index of item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามรายข้อ (Reliability) โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alfa coefficient) (Cronbach, 1970) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง และแจ้งกำหนดการตอบกลับภายใน 15 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100)

4.51-5.00 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100)

4.51-5.00 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้กำหนดการแปลความหมายของความสัมพันธ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับ สูง

.61-.80 มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

.41-.60 มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับ ปานกลาง

.21-.40 มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ

ต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับ ต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้แก่

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (M)

2.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

M แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r แทน ค่าการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

X แทน ผลรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

X_2 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

X_3 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

X_4 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

X_5 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร

Y แทน ผลรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

Y_1 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านคุณภาพของงาน

Y_2 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านปริมาณงาน

Y_3 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านเวลา

Y_4 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

Y_5 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าใช้จ่าย

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 5 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	n=148	
ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	57	38.50
1.2 หญิง	91	61.50
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	97	65.54
2.2 ปริญญาโท	44	29.73
2.3 ปริญญาเอก	7	4.73
3. ประสบการณ์การสอน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	44	29.70
3.2 5-10 ปี	67	45.30
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	37	25.00
4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	2	1.40
4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	15	10.10
4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	34	23.00
4.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	97	65.50
รวม	**148**	**100**

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 เพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.54 ปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 ปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73 ประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 34 คิดเป็นร้อยละ 23.00 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 6-11 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.13	0.57	มาก	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.59	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.13	0.59	มาก	2
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ	4.11	0.66	มาก	3
5. ด้านการสื่อสาร	4.07	0.61	มาก	5
รวม	**4.11**	**0.54**	**มาก**	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.11, SD=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (M=4.13,

SD=0.57) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (M=4.13, SD=0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร (M=4.07, SD=0.61)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานในระยะยาวที่ชัดเจน	4.22	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้แก่ครูได้	4.05	0.79	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์พันธกิจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.76	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงาน	4.18	0.75	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จูงใจ ในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ได้	4.03	0.79	มาก	5
รวม	**4.13**	**0.57**	**มาก**	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.13, SD=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานในระยะยาวที่ชัดเจน (M=4.22, SD=0.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงาน (M=4.18, SD=0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จูงใจ ในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ได้ (M =4.03, SD=0.79)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความร่วมมือเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.81	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.05	0.74	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและครู	4.10	0.81	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.19	0.80	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.14	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน	3.97	0.86	มาก	6
รวม	**4.09**	**0.59**	**มาก**	

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.09, SD=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ (M=4.19, SD=0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (M=4.14, SD=0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน (M=3.97, SD=0.86)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.13	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.82	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ	4.13	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแก่ครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ	4.09	0.86	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู	4.14	0.81	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.24	0.75	มาก	1
รวม	**4.13**	**0.59**	**มาก**	

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.13, SD=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (M=4.24, SD=0.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู (M=4.14, SD=0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (M=4.05, SD=0.82)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.85	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้แก่ครูได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.07	0.83	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการมีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวมให้แก่ครู	4.03	0.84	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการธำรงรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ของสถานศึกษา	4.16	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของ	4.04	0.75	มาก	4
รวม	**4.11**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.11, SD=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (M=4.24, SD=0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการธำรงรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ของสถานศึกษา (M=4.16, SD=0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการมีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวมให้แก่ครู (M=4.03, SD=0.84)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสื่อสาร เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และกระจายข้อมูลที่ดี	4.10	0.81	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	3.91	0.84	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา	4.11	0.80	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ และเสริมแรงทางบวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.09	0.81	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่อาจกระทบต่อความอ่อนไหวทางสภาพจิตใจ	4.01	0.90	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ในเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา	4.18	0.74	มาก	1
รวม	**4.07**	**0.61**	**มาก**	

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.07, SD=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ในเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา (M=4.18, SD=0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา (M=4.11, SD=0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน (M=3.91, SD=0.84)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 12-17 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.24	0.47	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.14	0.55	มาก	5
3. ด้านเวลา	4.16	0.53	มาก	4
4. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.22	0.55	มาก	2
5. ด้านค่าใช้จ่าย	4.16	0.52	มาก	3
รวม	**4.19**	**0.42**	**มาก**	

จากตาราง 12 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.19, SD=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน (M=4.24, SD=0.47) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (M=4.22, SD=0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน (M=4.14, SD=0.55)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านคุณภาพของงาน	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.30	0.65	มาก	1
2. ครูสามารถปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	4.29	0.70	มาก	2
3. ครูสามารถสร้างความพึงพอใจและความประทับใจในการปฏิบัติงาน	4.17	0.69	มาก	5
4. ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.18	0.68	มาก	4
5. ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น	4.28	0.69	มาก	3
รวม	**4.24**	**0.47**	**มาก**	

จากตาราง 13 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.24, SD=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (M=4.30, SD=0.65) รองลงมา คือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา (M=4.29, SD=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถสร้างความพึงพอใจและความประทับใจในการปฏิบัติงาน (M=4.17, SD=0.69)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านปริมาณงาน เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านปริมาณงาน	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.28	0.67	มาก	1
2. ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.04	0.86	มาก	4
3. ครูมีความรู้ ความเข้าใจในงานและขอบข่ายของปริมาณงานที่ชัดเจน	4.10	0.75	มาก	3
4. ครูสามารถวางแผนและบริหารปริมาณงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้น	4.14	0.70	มาก	2
รวม	**4.14**	**0.55**	**มาก**	

จากตาราง 14 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.14, SD=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (M=4.28, SD=0.67) รองลงมา คือ ครูสามารถวางแผนและบริหารปริมาณงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้น (M=4.14, SD=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (M=4.04, SD=0.86)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านเวลา เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านเวลา	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.20	0.73	มาก	3
2. ครูสามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	4.23	0.72	มาก	1
3. ครูพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จรวดเร็ว มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น	4.20	0.65	มาก	2
4. ครูสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.75	มาก	4
รวม	**4.16**	**0.53**	**มาก**	

จากตาราง 15 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M =4.16, SD=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน (M=4.23, SD=0.72) รองลงมา คือ ครูพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จรวดเร็ว มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น (M =4.20, SD=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (M=4.00, SD=0.75)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.73	มาก	3
2. ครูมีการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.18	0.71	มาก	4
3. ครูมีการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.22	0.72	มาก	2
4. ครูมีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะตามสถานการณ์	4.28	0.70	มาก	1
รวม	**4.22**	**0.55**	**มาก**	

จากตาราง 16 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.22, SD=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะตามสถานการณ์ (M=4.28, SD=0.70) รองลงมา คือ ครูมีการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (M=4.22, SD=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (M=4.18, SD=0.71)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าใช้จ่าย	n=148		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ครูสามารถใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.27	0.70	มาก	1
2. ครูสามารถใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.17	0.72	มาก	3
3. ครูสามารถใช้งบประมาณให้น้อยลง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.99	0.80	มาก	4
4. ครูสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	0.73	มาก	2
รวม	**4.16**	**0.52**	**มาก**	

จากตาราง 17 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M =4.16, SD=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูสามารถใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (M=4.27, SD=0.70) รองลงมา คือ ครูสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (M=4.21, SD=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถใช้งบประมาณให้น้อยลง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (M=3.99, SD=0.80)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 18 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตัวแปร	(X)	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	(Y)
(X)	1	.886**	.885**	.923**	.889**	.909**	.644**	.633**	.589**	.596**	.500**	.739**
(X_1)		1	.741**	.783**	.717**	.778**	.530**	.596**	.510**	.466**	.454**	.631**
(X_2)			1	.767**	.716**	.742**	.565**	.563**	.579**	.556**	.473**	.675**
(X_3)				1	.803**	.789**	.616**	.567**	.510**	.589**	.435**	.672**
(X_4)					1	.761**	.579**	.634**	.531**	.568**	.435**	.679**
(X_5)						1	.594**	.621**	.517**	.491**	.452**	.661**
(Y_1)							1	.589**	.582**	.609**	.490**	.814**
(Y_2)								1	.594**	.597**	.521**	.815**
(Y_3)									1	.635**	.538**	.821**
(Y_4)										1	.586**	.845**
(Y_5)											1	.765**
(Y)												1

จากตาราง 18 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy}=.739) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1-X_5) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X_4) (r_{xy}=.679) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) (r_{xy}=.675) และด้านที่มีค่าที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X1) (r_{xy}=.631) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.50 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.50 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.54 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.73 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.73 ประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.70 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 1.40 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.10 โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 23.00 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 65.50 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy}=.739) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1-X_5) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y)

พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X_4) (r_{xy}=.679) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) (r_{xy}=.675) และด้านที่มีค่าที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) (r_{xy}=.631) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อจัดอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นทิศทางคาดการณ์ในระยะยาวด้วยกระบวนการสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ครูเพื่อพัฒนาองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สร้างวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่ดี มีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวม และสามารถสื่อสารเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงาน นำไปสู่การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน สามารถติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจภายใต้สภาวการณ์ที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการที่ผู้นำใช้กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การ นำไปสู่การสร้างและปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 171) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีทิศทางและวัตถุประสงค์โดยมีกระบวนการที่แสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกนำสมาชิกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ณรงค์ รัตนโสภา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน เมื่อจัดอันดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถวางแผนและบริหารจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยเลือกใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตรงตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยความพยายาม ความขยัน หมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงครูสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุดและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็วใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (Efficiency is do things right) และ สิริวดี ชูเชิด (2559, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และบรรลุผลตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา เก้าลิ้ม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ ชริกา ไชยเดช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก ด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากและด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความพันธ์กันทางบวก เมื่อจัดอันดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้น จูงใจ โน้มน้าว ปลูกฝังค่านิยมที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ มองเห็นเป้าหมายร่วมกัน และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลายตามบริบท ทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยัน รับผิดชอบ เอาใจใส่ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน คุ้มค่า เชื่อถือได้ ตรงตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ดังที่ โรว์ (Rowe, 2001 p. 8 อ้างอิงใน ปิยนุช อินทรดิบ, 2565) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลได้มากขึ้น และมีความสามารถในการดำเนินงานขององค์การด้วยโอกาสเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จเข้ากับจุดเน้นในการดำเนินงาน สามารถทำได้เชื่อมต่อกับผู้คนรอบตัวพวกเขา ก่อให้เกิดเสถียรภาพขององค์การและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การ และ เฟลด์แมน และคณะ (Feldman, et. al., 2008 อ้างอิงใน คธาวุฒิ ผดุงชาติ, 2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนมากขึ้น ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จ

ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนการสื่อสารให้มีความชัดเจนอย่างเปิดเผยและโปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องสำคัญที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นและรับฟังความต้องการของครู สามารถโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการสื่อสารเชิงบวกที่หลากหลาย ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจในการสื่อสารกลยุทธ์มองเห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ดังนั้น ครูควรปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเข้าใจขอบข่ายของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งหมดที่ชัดเจนและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้นได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ให้ครูสามารถมองเห็นอนาคตในระยะยาวที่ชัดเจน มีการกระตุ้น จูงใจ สร้างค่านิยมการมีส่วนร่วมเพื่อสะท้อนความคิด ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ตามความเหมาะสมให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

บรรณานุกรม

กมลชนก สุกแสง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **แนวคิดการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 23(2), 209-222.

กันตนา เพิ่มผล. (2557). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.

คธาวุฒิ ผดุงชาติ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). **การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร**. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2558). **ผู้บริหารยุคใหม่**. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2556). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. ยะลา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6** สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ชริกา ไชยเดช. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**, 4(7), 15-25.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ณรงค์ รัตนโสภา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ณรงชัย บุญประเสริญ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2562). **ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา**. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิพพาวดี เมฆสวรรค์. (2554). **กล้าคิดกล้าทำกล้านำกล้าเปลี่ยน**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2545). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: อรุณ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธนกร สร้อยสวรรค์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.

ธนกฤต ศรีทองปลอด. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). **ความสัมพันธ์ระหวางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นันท์นภัส สุทธิสาร. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลตอประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11** จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

นันทิยา คงเมือง. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

นุชา เก้าลิ้ม. (2566). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บาเซล อับดุลวาฮับ. (2564). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ปัญญา บูรณะนันทสิริ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.

ปิยนุช อินทรดิบ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

พจนีย์ มั่งคั่ง. (2560). **ทฤษฎี หลักการ และกระบวนทัศน์ในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

พยอม วงศ์สารศรี. (2548). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุภา.

พรทิพย์ รอดพลอย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (15 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(74ก).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (12 กรกฎาคม 2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. 127(45ก).

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (24 พฤษภาคม 2546). **ราชกิจจานุเบกษา**. 120(52ก).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง. (2554). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

พินิจตา คำกรฤๅชา. (2560). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.

ภัทรสุดา ชมเชย. (2563). **ปัจจัยการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

ภารดี อนันตนาวี. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.

มณีรัตน์ ศรีคุ้ย. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

เยาวเรศ ชาครียวณิชย์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต้อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มารีย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ฤทัยรัตน์ กรมไธสง. (2564). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี องครักษ์**. สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์. (2564). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศริน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 15(2), 219-231.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2550). **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

ศุภลักษณ์ พลศรีเมือง. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมยศ นาวีการ. (2551). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ**. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566, จาก https://online.anyflip.com/ipzsp/mink/mobile/index.html

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

สิริขวัญ อาจวิชัย. (2562). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

สิริวดี ชูเชิด. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

สุดา สุวรรณาภิรมย์. (2556). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม. (2565). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

Dess, G. G. and Miller, A. (1993). **Strategic Management**. New York: McGraw-Hill.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang, A. G. (2009). Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. **Behavior Research Methods**, 41, 1149-1160.

Harrington, H. L. (2008). New paradigms and pratices in professional development. **Teaching and Teacher Education**, 5(3), 203-214.

Hill, C. W. L. and Jones, G. R. (2008). **Essentials of Strategic Management**. South-Western: Cengage Learning.

Ireland, R. and Hitt, M. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. **Academy of Management Executive**, 13, 43-57.

Johnson and Scholes. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases** (5th ed.). Hement Hempstead: Prentice Hall.

Likert. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.

Nahavandi, A. and Malekzadeh, A. R. (1999). **Organization Culture in the Management of Merger**. New York: Quorum Book.

Yukl, G. (2006). **Leadership in Organizations** (6th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
   อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพมหานคร)
2. ดร.ธารินทร์ รสานนท์
   อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพมหานคร)
3. ดร.พิพัฒน์ ศรไพบูลย์
   รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 21 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสมพล นาลาดทา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การสอน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 - 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)

( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตรงกับระดับความเห็นของท่าน โดยคะแนนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานในระยะยาวที่ชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้แก่ครูได้					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จูงใจ ในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ได้					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความร่วมมือเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและครู					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแก่ครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้แก่ครูได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการมีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวมให้แก่ครู					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการธำรงรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ของสถานศึกษา					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่ดีจนเกิดการยอมรับของครู					
ด้านการสื่อสาร						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและกระจายข้อมูลที่ดี					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ และเสริมแรงทางบวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่อาจกระทบต่อความอ่อนไหวทางสภาพจิตใจ					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ในเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตรงกับระดับความเห็นของท่าน โดยคะแนนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน						
1.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
2.	ครูสามารถปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา					
3.	ครูสามารถสร้างความพึงพอใจและความประทับใจในการปฏิบัติงาน					
4.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
5.	ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านปริมาณงาน						
6.	ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
7.	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
8.	ครูมีความรู้ ความเข้าใจในงานและขอบข่ายของปริมาณงานที่ชัดเจน					
9.	ครูสามารถวางแผนและบริหารปริมาณงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้น					
ด้านเวลา						
10.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้					
11.	ครูสามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน					
12.	ครูพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จรวดเร็ว มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น					
13.	ครูสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
14.	ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
15.	ครูมีการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
16.	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
17.	ครูมีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะตามสถานการณ์					
ด้านค่าใช้จ่าย						
18.	ครูสามารถใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
19.	ครูสามารถใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					
20.	ครูสามารถใช้งบประมาณให้น้อยลง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21.	ครูสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ภาคผนวก ค ผลการหาค่า IOC

แบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนี ความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 21 ข้อ

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสมพล นาลาดทา
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การสอน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 - 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)

( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และ 5) ด้านการสื่อสาร

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงานในระยะยาวที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้แก่ครูได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์พันธกิจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม							
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความร่วมมือเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์							
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแก่ครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ							
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้แก่ครูได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการมีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวมให้แก่ครู	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการธำรงรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่ดีจนเกิดการยอมรับของครู	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร							
23..	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และกระจายข้อมูลที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจและเสริมแรงทางบวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่อาจกระทบต่อความอ่อนไหวทางสภาพจิตใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ในเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านค่าใช้จ่าย

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม/ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านคุณภาพของงาน							
1.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ครูสามารถปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ครูสามารถสร้างความพึงพอใจและความประทับใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลา							
6.	ครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
7.	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ครูมีความรู้ ความเข้าใจในงานและขอบข่ายของปริมาณงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	ครูสามารถวางแผนและบริหารปริมาณงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน							
10.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ครูสามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	ครูพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จรวดเร็ว มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ครูสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน							
14.	ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ครูมีการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานโดยเลือกใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ครูมีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะตามสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านค่าใช้จ่าย							
18.	ครูสามารถใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ครูสามารถใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ครูสามารถใช้งบประมาณให้น้อยลง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	ครูสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ .960

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สมพล นาลาดทา
วัน เดือน ปี เกิด	2 มีนาคม 2535
สถานที่เกิด	สกลนคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 วท.บ. และ กศ.บ. เคมี (คู่ขนาน), มหาวิทยาลัยพะเยา,พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 7 บ้านห้วยแคน ต.ตองโขบ อ.โคกศรีสุพรรณ จ.สกลนคร 47280
ผลงานตีพิมพ์	สมพล นาลาดทา และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(3).