

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE 21ST CENTURY STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1

ของ ศศิธร ยงยุทธ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลธิดา เทพหินลับ)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ศศิธร ยงยุทธ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2564
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
- คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 297 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศหญิง ร้อยละ 73.7 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 38.0 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.1 มีประสบการณ์การเป็นครู 4-6 ปี ร้อยละ 30.0 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 50.2 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE 21ST CENTURY STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Sasithorn Yongyut, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Assistant Professor Dr. Somsak Aeamkongsee

Keywords: Relationships., strategic leadership in the 21st century, The Effectiveness of School Administration

ABSTRACT

The purpose of this research were for 1) to study strategic leadership in the 21st century of school administrators. in the administration of educational institutions under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1. 2) To study the effectiveness of school administration under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1. 3) To study the relationship between strategic leadership in the 21st century of school administrators and the effectiveness of school administration under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1. A random sample of teachers consisted of 297 people. Data were collected with questionnaires developed by the researcher. Data were analyzed by percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and Pearson's Product Moment Correlation.

The results of the research found that 1) the personal status of the respondents were female 73.7%, aged 30–40 years old, 38.0% had the highest bachelor's degree, 79.1%, had 4–6 years of teaching experience, 30.0% and Working in a medium–sized school 50.2% 2) The results of the analysis of 21st century strategic leadership data of educational institution administrators Overall, it's at a high level. 3) The results of the data analysis on the effectiveness of the administration of the school administrators Overall, it's at a high level. 4) The Relationship between the 21st Century Strategic Leadership of School Administrators and The Effectiveness of School Administration under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1, was a high level of positive correlation. statistically significant at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 นี้ สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ทุ่มเท สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนารงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.สาทิต แทนบุญ รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำที่ดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณาจารย์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของโรงเรียนวัดช้างข้าม (ประชาช้างข้าม) และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว พี่ น้อง เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักการ แนวคิด ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21	12
หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.....	17
หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
สภาพบริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 สรุปผลการวิจัย.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ..	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	67
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1.....	74
บทที่ 5 บทสรุป.....	77
สรุปผลการวิจัย	77
อภิปรายผลการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	91
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC.....	92
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	106

ประวัติผู้วิจัย 117

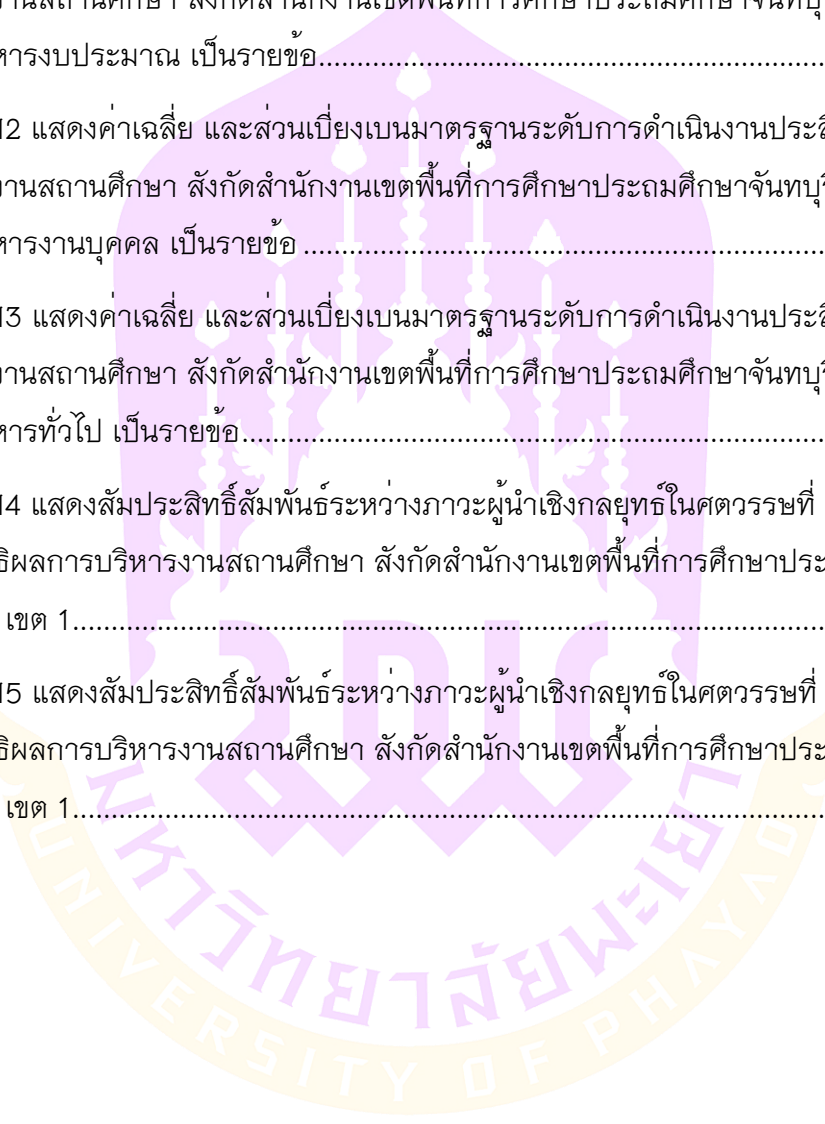


สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1	52
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพบุคคล	60
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม.....	61
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นรายชื่อ	62
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นรายชื่อ	63
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นรายชื่อ.....	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา เป็นรายชื่อ.....	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นรายชื่อ	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน	67

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายชื่อ.....	68
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นรายชื่อ.....	69
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายชื่อ	71
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายชื่อ.....	72
ตาราง 14 แสดงสัมประสิทธิ์สัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	74
ตาราง 15 แสดงสัมประสิทธิ์สัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	75



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพ 2 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21 st Century Learning Framework).....	13



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อย่างรวดเร็ว เมื่ออาจต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำนายในอนาคต มนุษยชาติตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาที่นำไปสู่ชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ในด้านการศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดปัญหาในการจัดการกับข้อมูลจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการและใช้ประโยชน์เพื่อประโยชน์ของตนเองได้ การเปลี่ยนแปลงและปัญหาชุดใหม่นี้ทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานะที่มีคุณภาพสูง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใหม่และทักษะชีวิตชุดใหม่ (ทิตนา แชมมณี, 2555)

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญที่สุดที่มุ่งสร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” สามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคมได้ด้วยการพึ่งพาตนเอง นี่คือนิยามที่สังคมคาดหวังจากสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตรงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และการพัฒนาในทุกด้านความสามารถในการจัดการศึกษาตามความต้องการของชุมชนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นตัวอย่างของ “คุณภาพ” ให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับวิธีการและกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 396 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่สูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และเข้ากับทุกสถานการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลงานสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมผสานไปด้วยกัน นับได้ว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการกำหนดทิศทางขององค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่วางไว้มากน้อยเพียงใด องค์กรจะสามารถดำรงอยู่รอดและมีความมั่นคง

หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยตรวจสอบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าการบริหารงาน หรือกระบวนการดำเนินงานนั้นสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ 2) ช่วย ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดไว้ เพราะในการดำเนินงานใดโดยย่อต้องมี การวางแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ 3) ช่วยประเมิน ผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ โดยแสดงถึงการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้ตามแผนงาน วัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่คาดหวัง แสดงว่าการบริหารงานสถานศึกษาและองค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิผลของงาน สถานศึกษาเป็นอย่างไร จึงแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานสถานศึกษาเช่นนั้น คือ

3.1) ประสิทธิผลของบุคคล คือลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะ คุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความ ต้องการของหมู่คณะสังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติย่อมมีประสิทธิภาพ

3.2) ประสิทธิผลขององค์กรคือการเน้นไปที่ผลรวมขององค์กรรวมถึงความมีประสิทธิผลของ องค์กรว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2549, หน้า 136 อ้างอิงใน สุพรรณษา ลอยสมุทร, 2559, หน้า 23-24)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำมากพอ ๆ กับผู้ดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อต้องมีการวินิจฉัย คำสั่ง หรือการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา การจะประสบความสำเร็จ จึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญมากต่อประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบการเป็นผู้นำที่นำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่องค์กร กล่าวคือ ผู้นำสามารถจัดการ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ การนำความคิดเชิงกลยุทธ์ของทุกฝ่ายมา รวมกันพัฒนาเป็นแนวคิดร่วมกันขององค์กร สร้างมุมมองเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน (ฉลวย คงแป้น, 2558) แนวคิดของแคท Katz (1955) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ 3 ทักษะ คือ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะความคิด รวบยอด (Conceptual Skills) ในด้านของ Drake and Roe (1986) ได้ขยายแนวคิดของ Katz ว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้น ควรมี 5 ทักษะเพิ่มเติมจากทักษะทั้งสาม ของแคทซ์อีก 2 ทักษะ คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional/ Communication Skills) และทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ว่าเป็นทักษะที่สำคัญ

สำหรับผู้บริหาร ในด้านของ Rocky (2013 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ในบรรดางานมากมายเหล่านี้ ผู้ผู้นำโรงเรียนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้เสร็จได้ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) ได้กล่าวถึงทักษะการสร้างทีม (Team Building) ว่าการทำงานเป็นทีมคือหัวใจสำคัญของการทำงานเพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี และจากการศึกษาของ Yang (2011) ได้ศึกษาเรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยผู้บริหาร จะต้องวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารคนให้เหมาะสมกับงาน บริหารงานการจัดการการศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนด โดยวางกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนและสร้างการมีส่วนร่วมในการบรรลุวัตถุประสงค์จากทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการสถานศึกษาหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ การสำรวจแนวคิดและแนวทางที่ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมี ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และความเป็นผู้ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำที่มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มาสู่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีโอกาสฝึกฝนและใช้ความเป็นผู้นำหรือศักยภาพในการเป็นผู้นำของตน จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้น ผู้นำที่ดีควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีหลายวิธีในการพัฒนาผู้บริหารผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความสามารถ ทักษะในการทำงาน พัฒนาทักษะและทักษะความเป็นผู้นำในปัจจุบัน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (DuBrin, 2004, p. 335 อ้างอิงใน ภูมิภากร บุนนที, 2563, หน้า 2-3)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นสถาบันที่ให้การศึกษเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและธรรมาภิบาลในระบอบประชาธิปไตยของสถาบันหลักของประเทศ โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ให้สามารถแข่งขันได้ ส่งเสริมครูและผู้มีพรสวรรค์ด้านการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ โดยปลูกฝังคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามศตวรรษที่ 21 เช่น ความรู้ ทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ เป้าหมายของการพัฒนาคือการทำให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างแข็งแกร่งด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมกับวัย เป็นพลเมืองดี เป็นที่พึ่งตนเองและปรับตัวให้อยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ กลุ่มด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร การสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ยังไม่บรรลุผลตามนโยบาย เนื่องจากสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรที่นำไปซึ่งการแข่งขันระดับประเทศยังไม่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และบริบทกับพื้นที่ ขาดการวางแผนระยะยาว ขาดการดำเนินการ และพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาขึ้นพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน ขาดงบประมาณสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) นักเรียนยังขาดสมรรถนะด้านดิจิทัล นักเรียนขาดความสนใจในการเข้าแข่งขันงานวิชาการต่างๆ เท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2563, สื่อบนออนไลน์) ซึ่งจากปัญหาทั้งหมดนี้ อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

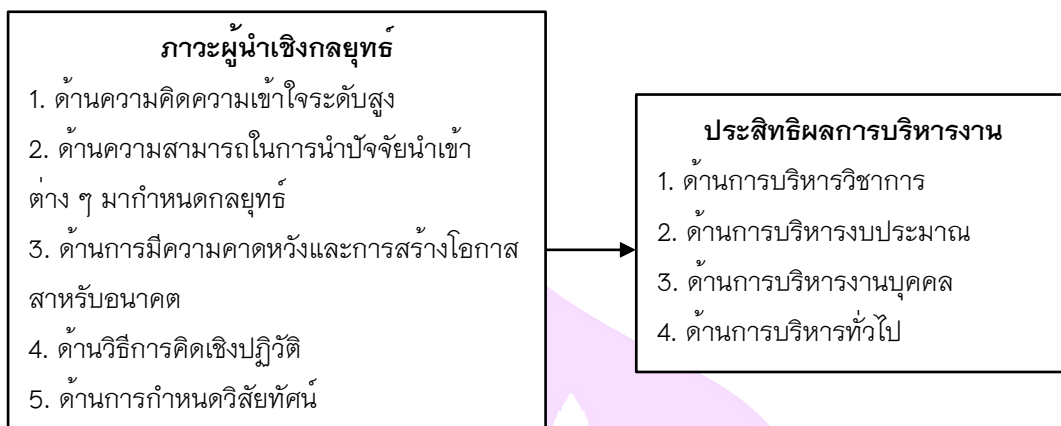
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2004, p. 335 อ้างอิงใน ภูมิภากร บุนนีก, 2563) 2) ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 11) ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 โรงเรียน รวมทั้งหมดจำนวน 1,337 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2004, p. 335 อ้างอิงใน ภูมิภาค บุนกี้, 2563)
 - 1.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
 - 1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
 - 1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 11) คือ

- 2.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กร ให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และความสามารถในการแสดงให้เห็น การให้คำปรึกษาและจูงใจ บุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สร้างความตระหนักรู้ของครูเกี่ยวกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อร่วมงานทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น และขับเคลื่อนการบริหารสู่ความสำเร็จ โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin (DuBrin, 2004, p. 335 อ้างอิงใน ภิมากร บุนนาค, 2563) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. **ความคิดความเข้าใจระดับสูง** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการบริหารองค์กรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2. **ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์** หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารองค์กรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การที่ผู้บริหารมีทักษะการคาดคะเนอนาคต การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เพื่อเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดของผู้นำที่ท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ และวางกลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อตอบสนองต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยแนวความคิดเชิงปฏิวัตินั้น สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีมุมมองที่เปิดกว้าง และยอมรับความเห็นต่างในการกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตขององค์กร โดยมีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถคาดการณ์อนาคตได้ และสามารถพัฒนานคน พัฒนางาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งวัดได้จากการดำเนินงานที่มีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับมากน้อยเพียงใด หากมีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากก็หมายถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มาก หากมีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยก็หมายถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 น้อยด้วยเช่นกัน ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานการระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อการกำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์ นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการ บริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ มีการ รณรงต์ ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการศึกษ และจัดทำรายงานต้นทุนการผลิตและการใช้จ่าย งบประมาณ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย และการออกราชการ โดยผู้บริหารมีการ จัดสรรครูผู้สอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ การบริหารงานในยึดมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัย มุ่งสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากร สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการงานพัฒนาระบบและ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงาน กิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษา ของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน และการบริการสาธารณะ โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมของผู้บริหาร มีการจัดทำ แผนการดำเนินงานธุรการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ดูแล ปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย มีการประสานงานการจัดการศึกษา การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี เขต 1 จำนวน 82 โรงเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถนำแนวทางการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย แบ่งตามหัวข้อได้ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 1.2 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3 บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ศตวรรษที่ 21
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin
3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา
 - 3.4 ขอบข่ายของประสิทธิผลในการการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สภาพบริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการ แนวคิด ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยร่วมกันสร้างแบบจำลองและแนวปฏิบัติที่เน้นความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และความสามารถของผู้เรียนในการอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบัน มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคน ได้เสนอการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วราภรณ์ ทองนพคุณ (2559, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ผ่านการสร้างแบบจำลองและแนวทางปฏิบัติ ร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ และความสามารถของผู้เรียนในการใช้รูปแบบ (Model) อ้างอิงในสังคม ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์การความร่วมมือพัฒนาทักษะแห่ง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) พัฒนารอบแนวคิดสำหรับ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานความเชี่ยวชาญและทักษะเพื่อนำความเชี่ยวชาญและ ความรู้ในสาขาต่างๆ มารวมกัน เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จในการทำงาน และชีวิต

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ควรจัด การการเรียนรู้โดยร่วมสร้างแบบจำลองเชิงปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน สามารถสร้างความรู้ในตัวเองได้ มีทักษะชีวิต ที่สำคัญเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 คือ การจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทย ในฐานะการเป็นพลเมืองของโลก ที่มีการดำรงชีวิตท่ามกลางโลกแห่งเทคโนโลยี โลกของเศรษฐกิจและการค้าโลกาภิวัตน์ กับเครือข่ายความสมดุลย์ของสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นสังคมเมือง

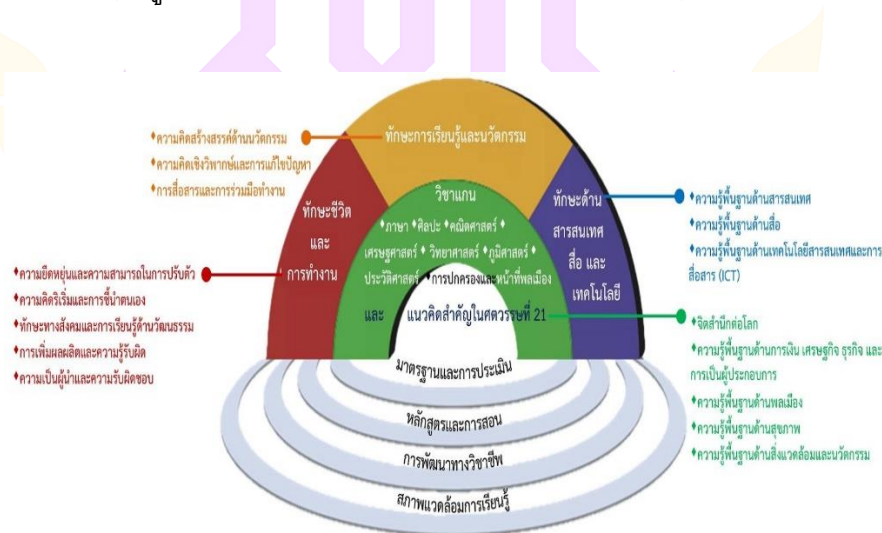
วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 16-21) กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่า สารวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สารวิชา (Content หรือ Subject Matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเอง ของนักเรียน โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สารวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่และภาษาหลักของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครอง และพลเมืองเศรษฐกิจศาสตร์

วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ หลักสูตรแกนกลางนี้จะแนะนำการพัฒนากรอบแนวคิดและกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการจัดการการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหา วิชาแกนหลัก และสอดคล้องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก

สรุปได้ว่า การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การศึกษาที่เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญทำให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจเนื้อหาแบบสหวิทยาการระหว่างสาขาวิชาที่เน้นหลักและสาขาวิชาอื่น ๆ โดยเน้นที่การสะสมความรู้และความเข้าใจในเชิงลึกของการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เสริมความสามารถของผู้เรียนในการใช้แนวปฏิบัติที่ดีเป็นสื่อการเรียนรู้

กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของผู้เรียนและปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Outcomes and Support System) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subject) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมหลากหลายด้านรวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21



ภาพ 2 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Framework)

ที่มา: วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์, 2554, หน้า 34

วราพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์ (2554, หน้า 35) กล่าวถึง ความรู้ในวิชาแกน เนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 และทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในวิชาแกนและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ในวิชาแกน ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และการปกครอง เนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและมีความสำคัญในที่ทำงานและชุมชน ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness)

1.2 ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy)

1.3 ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy)

1.4 ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)

1.5 ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.1 ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ในชีวิตและการทำงาน ผู้คนต้องการมากกว่าความรู้เนื้อหาความรู้หรือความสามารถในการคิด แต่ยังมีคนจำเป็นสำหรับผู้ที่สามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนมากขึ้น ทักษะที่จำเป็น ได้แก่

2.1.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability)

2.1.2 ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self Direction)

2.1.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills)

2.1.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability)

2.1.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

2.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ นับได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีทักษะดังต่อไปนี้ คือ

2.2.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy)

2.2.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

2.2.3 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT (Information, Communications and Technology Literacy)

2.3 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ซึ่งครอบคลุมไปถึงการคิดแบบสร้างสรรค์ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น และการนำความคิด นั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์

2.3.1 การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) หมายความว่ารวมถึง การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดเชิงระบบ การคิดตัดสินใจ และการคิดแก้ปัญหา

2.3.2 การสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ซึ่งเน้นการสื่อสารโดยใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของลักษณะการเรียนรู้ของเด็กยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมของศตวรรษที่ 20 ไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษใหม่อีกต่อไป ดังนั้นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาภูมิคุ้มกันชีวิตของผู้เรียน เตรียมรับสภาพสังคมยุคปัจจุบันจึงมีนัการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

Kay (2012, p. 24 อ้างอิงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์, 2554, หน้า 40-43) กล่าวว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียน การเรียนรู้ การทำงาน การสื่อสารในการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกันเป็นไปตลอดชีวิต มีเหตุผลสามประการ

ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่รวมอยู่ในหลักสูตรหรือประเมินเลย ผู้เรียนบางคนอาจจะติดกับทักษะเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน หรือประสบการณ์การทำงาน ประการที่สอง ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้เรียนทุกคน องค์กรได้ปรับโครงสร้างการจัดการให้แบนราบและเพิ่มการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างระบบงานที่ยืดหยุ่น ในโลกแห่งความเป็นจริงนี้ ผู้เรียนที่ไม่รอบรู้ในทักษะยุคใหม่จะไม่สามารถเข้าถึงศักยภาพทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่ ประการที่สาม คาดว่าในอนาคตจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อทำงานให้ลุล่วงได้ ประการสุดท้าย กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างที่เป็นของใหม่ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำ และการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมซึ่งมีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ซึ่งถ้าใครมีทักษะเหล่านี้ก็จะทำให้มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น

Dede (2009, p. 42 อ้างอิงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์, 2554, หน้า 112) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้คนในการทำงาน การเป็นพลเมือง และความตระหนักในตนเอง สำหรับศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างต่างจากศตวรรษที่ 20 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการอุบัติขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technologies) หรือ ไอซีที (ICT) ที่ก้าวหน้า งานที่เคยใช้คนทำซึ่งต่างจากงานที่ใช้เครื่องจักรทำกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา 3 ยุค คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม และยุคความรู้ มีความแตกต่างกันมาก หากเราต้องการให้สังคมไทยดำรงศักดิ์ศรี และคนไทยสามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข การศึกษาในประเทศไทยต้องก้าวไปสู่เป้าหมายของ "ยุคแห่งความรู้" ความท้าทายของการจัดการศึกษาคือ มุ่งสู่ความสุขและมุ่งสู่ชีวิตที่ดีขึ้นของนักเรียนในวัยความรู้ นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ ดังนั้นครูจึงต้องยึดหลัก "สอนน้อยเรียนรู้มากขึ้น" จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียน และครูต้องตอบสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ ดังนั้นบทบาทของครูจึงไม่ผิดที่ทำให้ให้นักเรียนไม่ชอบเรียนรู้ในบางวิชาหรือเรียนแบบขาดทักษะสำคัญ "ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21" (21st Century Skills) จะเกิดขึ้นได้จาก "ครูต้องไม่สอนโดยอธิบายเพียงอย่างเดียว แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก" ในการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้ เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) สารวิชาก็มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สารวิชาควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเอง

ของศิษย์โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

สรุปได้ว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพในการดำรงชีวิต การทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเอง มีทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาวัดที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เชวงศักดิ์ พุกษเทวศ (2553, หน้า 74) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การ เพื่อให้องค์การมีทิศทางเป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดขึ้นมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) นี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง และความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความหมายเหมือนกันกับการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย นี่คือผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ติดตามของเขาผ่านความสำเร็จในที่ทำงานหรือภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความแน่นอน ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องเน้นที่เป้าหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรมีมากมาย ความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายจำเป็นต้องมีการประเมินเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรใหม่ ซึ่งรวมถึงการกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะเกิดอะไรขึ้นต่อไปและส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน

สมยศ นาวิการ (2551, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และการให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เมื่อจำเป็น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์

เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์

David (1997, p. 5 อ้างอิงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะให้ปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นอกจากนี้ ยังหมายถึง กระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ เข้าด้วยกัน คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategy Analysis) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การดำเนินการในทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation)

Dubrin (2004, p. 391 อ้างอิงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, หน้า 63) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้นำในช่วงเวลานี้ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร และสมรรถนะแบบไหนที่องค์กรต้องการ เพื่อสามารถบริหารองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งคำตอบน่าจะเป็นผู้นำที่เน้นการปฏิรูปเป็นเสมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและที่สำคัญที่สุด คือเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยได้เสนอประเด็นนี้ว่า ในโลกปัจจุบันผู้นำที่แท้จริงต้องมีความคิดในเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ คือ เก่ง ดี กล้า ไร่จริง

และแข็งแกร่ง คิดเป็นและทำชอบทำในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบด้วยลักษณะของผู้นำที่มีกลยุทธ์ 7 ประการ ได้แก่ 1) สามารถสร้างศรัทธา 2) พาบอกทิศทาง 3) พิชิตโอกาส 4) มาดควบคุม 5) สร้างขุมกำลัง 6) ปลุกฝังให้ไฟดี 7) มีวัฒนธรรมที่เหมาะสม

พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ (2552, หน้า 69-70) กล่าวว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ สถานการณ์ขององค์กรหรือเป้าหมายกว้าง ๆ ที่คุณต้องการเป็นในอนาคตซึ่งจำเป็นสำหรับอนาคตจะสร้างวิสัยทัศน์ใหม่และเป็นจริง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อการพัฒนากลยุทธ์รวมถึงโปรแกรมและโครงการ การรายงานการจัดการข้อมูลโดยการจัดระเบียบข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ มีแนวคิดบางประการในการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนไปประยุกต์ใช้ในที่ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่สำคัญ เช่น คัดเลือกสมาชิกใหม่ขององค์กรที่รู้สึกว่าจะเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร มีมาตรฐานกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมภายในองค์กร เพื่อจัดระเบียบความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในการสื่อสาร ฯลฯ รวมทั้งความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดและสังเคราะห์งาน มีความสามารถในการสร้างความคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับอนาคต มีความคิดแบบบูรณาการ เข้าใจหลักการพัฒนาสถาบัน การศึกษาอย่างยั่งยืน เพื่อทำนายและกำหนดอนาคต โดยมีลักษณะสำคัญ เช่น ความสามารถในการวางแผนการพยากรณ์ อนาคตของโรงเรียนคือความสามารถในการเป็นเชิงรุก โดยการแก้ปัญหาเร่งด่วน เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เชิงรุกและต่อเนื่อง ฯลฯ รวมถึงการฝึกอบรมภาคปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างความสามารถที่มีคุณภาพตามงานการมอบหมาย และตระหนักถึงความสำคัญของการพยากรณ์องค์กรและควบคุมการใช้ทรัพยากรบุคคล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 35-42) ได้กล่าวถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

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

เชวงศักดิ์ พฤษเทพ (2553, หน้า 78) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เข้ามากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำไปปฏิบัติ การควบคุมการปฏิบัติการ

และการควบคุมการประเมินกลยุทธ์ ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

สมยศ นาวิการ (2551, หน้า 584) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะ 6 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การใช้ประโยชน์ความสามารถแทน
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
4. การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ

อารีวรรณ ประสาน (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำ ได้แก่ วัฒนธรรม ให้ความหมายว่า สมมติฐานและความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน

- 1.1 โครงสร้าง การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการ การบูรณาการและขอบเขตการควบคุม

- 1.2 สภาพแวดล้อม แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีภาวะผู้นำ เช่น ผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ เป็นต้น

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนาน ได้แก่ บทบาทแรกเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ให้แก่องค์การ ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้ที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่องค์การยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกและความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ประเภทองค์กร อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดทาง

กฎหมาย บังคับด้านสิ่งแวดล้อมภายใน มีแนวโน้มมากขึ้นในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในแง่ของความปลอดภัย ขนาด และโครงสร้างองค์กร ด้วยเหตุนี้ บทบาทของผู้ในระดับสูง ในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานในแต่ละวันจึงลดลง วัฒนธรรมอายุหรือช่วงเวลาของการพัฒนาองค์กรเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่แน่นอน การมาถึงของพลังของทีมผู้บริหาร ระดับสูงองค์กรใด ๆ ที่ไม่มีทีมผู้บริหารระดับสูงหรือแม้แต่อยู่ในตำแหน่งที่อ่อนแอ อำนาจและอิทธิพลจะตกไปอยู่ในมือของผู้ในระดับสูงที่มีอิทธิพลเหนือองค์กรมากกว่า

สุวิทย์ ศรีกรรโทก (2554, หน้า 219) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

เดรสและมิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993, pp. 320-321) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมขององค์กร ในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้ จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ และการออกแบบองค์กร เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จ และการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุด และพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

Dubrin ((2004, pp. 333-336 อ้างอิงใน นवलจันทร์ จุฑาทนพ, 2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ พฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
5. การกำหนดวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องเป็นการจัดการกรอบการทำงานเชิงกลยุทธ์ และการแสวงหาแนวทางแก้ไขในทางปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจัดการองค์กร มีการกำหนดกรอบการทำงานเชิงกลยุทธ์ และแสวงหาวิธีการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการดำเนินงานต้องเน้นที่บุคลากรทำให้คนสามารถทำงานได้ตามกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผน การดำเนินงาน การสนับสนุนกลยุทธ์ผ่านโครงสร้าง วัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวิกุล (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า บทบาทภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งได้ ดังนี้

1. กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน ลองนึกภาพอนาคตขององค์กร อนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร ทิศทางที่จะไป ผู้นำควรให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพูดเกี่ยวกับเป้าหมาย อนาคตและทิศทางขององค์กรและเพราะจะทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

2. คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสภาวะของตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้ดีขึ้นและหาทางกำจัดจุดอ่อนออก ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการคิดแบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึกขององค์กร

3. มองโอกาสมากกว่าปัญหา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา เพราะโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วอย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้นำจะสมควรละเลย ปกปิดหรือนิ่งทาบปัญหาในองค์กรเอาไว้ แต่การที่ไปให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรไม่ได้ช่วยให้องค์กรพัฒนาเติบโตในระยะยาว แต่เป็นเพียงการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น

4. สื่อสาร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนและข้อมูลสำคัญให้พนักงานทุกคนทราบ เพื่อความรู้ความเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานทุกคนใน

องค์กรรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกลยุทธ์ใดที่องค์กรต้องปรับใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คาดหวังในสิ่งที่พนักงานทุกคนทำ เพื่อจุดประสงค์อะไร และให้พวกเขาทำงานที่พวกเขาทำนั้นพิเศษ หรือผลลัพธ์ที่ท้าทายและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ดังนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างคุณค่าให้กับความสำเร็จขององค์กรในการทำงานของพนักงานทุกคน

5. สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงจัง ไม่เน้นการสั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงจัง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องแสดงออกผ่านการกระทำ คำพูด และการแสดงออกเพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจ รู้สึกถึงความจริงใจของความเป็นผู้นำที่มีต่อพวกเขา การสร้างความจริงใจไม่ใช่เรื่องยาก มีเพียงผู้นำเท่านั้นที่ดูแลเขาและห่วงใยเรา หยุดใช้คำว่า “ฉัน” แล้วใช้คำว่า “เรา” แทน รับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด โดยไม่โทษผู้อื่น เมื่อมีความชอบในความสำเร็จ จงให้รางวัลหรือคำชมเชยแก่ลูกน้องในฐานะผู้ให้และการเสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ พัฒนา และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2553, หน้า 60) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย แนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานหรือลูกน้องในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำยังต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนแรก ดังนั้นทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างองค์การ ทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างการยอมรับจากทุกคนและที่สำคัญต้องมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ดี กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างความรู้ความสามารถกับคุณลักษณะ

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางให้กับองค์การ อีกทั้งความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมขององค์การที่เด็ดขาด การกำหนดทิศทาง การมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สามารถสร้างบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากเป็นองค์การที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน ก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยาก ซึ่งในกรณีนี้ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพื่อรักษาวัฒนธรรมที่มีมาอย่างยาวนานขององค์การ อาจจะมีการพัฒนาต่อยอดโดยการบริหารแบบใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ร่วมด้วย

คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2553, หน้า 63) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่มีก็ได้ เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมรับให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพล

ที่เชื่อว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าสู่เชิง หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

เท็อน ทองแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. ผู้นำจะต้องเป็นคนมองไกล คิดไกล มองเห็นเป้าหมายในอนาคตข้างหน้า และไม่ใช่แค่มองเห็นอย่างเดียวเท่านั้น จะต้องช่วยอธิบายให้ทุกคนในที่ทีมงานมองเห็นภาพอนาคตอย่าง ที่ผู้นำเห็นด้วย ผู้นำที่ดีจะไม่หยุดสร้างสรรค์อนาคตใหม่ ๆ ให้กับองค์การ และพัฒนาวิธีการทำ อยู่เสมอ

2. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง มีความน่าเชื่อถือ ทำให้บุคลากรทุกคนในที่ทีมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ไม่มีความลำเอียงและเลือกปฏิบัติต่อใครบางคน เป็นพิเศษการมอบหมายและจัดสรรงาน ผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่เพียงมอบหมายงานให้กับสมาชิกในที่มอย่างเดียวน แต่จะต้องพิจารณาเสมอว่า ใครที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ก็จะมอบหมายที่เขา ถนัดเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดนั้น แสดงว่าผู้นำจะต้องศึกษาและรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิก แต่ละคนเป็นอย่างดี

3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างและพัฒนาคนทุกคนที่อยู่ในการดูแล เพื่อให้ทุกคนเก่งขึ้น และมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ไม่ใช่แค่บริหารแบบเดิม ๆ ไม่มีอะไรใหม่เกิดขึ้นในตัว พนักงานเลย ดังนั้นผู้นำจะต้องฝึกพนักงาน และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานแต่ละคนเพื่อให้พนักงานมีทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นเสมอ

4. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในที่ทีมงาน ทำให้สมาชิกเกิดความฮึกเหิมและมุ่งมั่นที่จะทำงานและฟันฝ่าอุปสรรคไปพร้อม ๆ กันกับ องค์การหรือกับทีมงาน

5. ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เท่านั้น แต่ที่สำคัญก็คือ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อ ความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น ของชุมชน และของสังคมโดยรวม อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคน มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ กระบวนการของการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถ อธิบายได้โดยง่ายเพียงแค่ออกจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยัง เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในด้านความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติ

ภารกิจร่วมกันบนฐานของค่านิยมเหมือนกันในด้านการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำคือผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำคือการทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาผู้นำที่มีฐานความเชื่อดังกล่าวจึงเน้นเรื่องค่านิยมที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ความคาดหวัง การสร้างโอกาสสำหรับอนาคตที่ตั้งไว้ และมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin

DuBrin (2004, pp. 333–342 อ้างอิงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559, หน้า 25–28) ได้อธิบายแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะ พฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และยังมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลและผลที่ได้เข้าใจตามมา เป็นต้น สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบได้สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำปัจจัยต่าง ๆ

มากำหนดกลยุทธ์ได้ ทั้งนี้ การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบเป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน เป็นต้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน
- 1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ
- 1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังคงมีความแตกต่างในเรื่องของตัวแทน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างขั้นที่สูงกว่า และต่ำกว่าได้

- 1.4 ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาที่มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยิ่งการได้แต่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

- 1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในการด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไขก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาภาพ

สรุปได้ว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูงนั้น ผู้บริหารต้องสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีการคิดทบทวนก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ และที่สำคัญต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ และการคิดเชิงสังเคราะห์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง

หลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไรก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำงานของโรงเรียนในช่วงที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ อาจทำได้โดยการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน สามารถนำมาบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ

3. การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

โดยการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิม และความต้องการของลูกค้า การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยมีความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถ

ทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหามาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส รวมถึงการไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาและยังนำมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ รวมถึงการมีไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหามาได้อย่างสร้างสรรค์ และยังเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำทลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า กลยุทธ์ เพราะเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้านสมการเชิงมูลค่าของสินค้า/บริการอย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกลับมา มูลค่านี้หมายถึงตัวอย่างเมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบันมีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่าคือการใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่างประโยชน์หลักของบัตรเครดิต คือการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้น

หมายถึง ผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะที่เดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่ คิดได้แบบนี้คือ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง) เป็นต้น

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่เป็นวิธีของการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การผลิตสินค้า / บริการให้เหมาะกับตลาดสากล (ความต้องการของคนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงมากนัก เพื่อทดแทนสินค้า/บริการที่ราคาแพง ๆ

วิธีที่ 2 การผลิต/การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้า เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับของเขตอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่นขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติ และระดับโลก

วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขายปัจจัยการผลิต และยังหมายถึงการเปลี่ยนโกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้าถึงที่ แก่ลูกค้าซูเปอร์มาร์เก็ต อาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้พัฒนางานขององค์การให้ดีขึ้นนับเป็น

ความท้าทายซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้าโดยมีความเชื่อ
 ในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ได้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคต
 แต่ยังต้องมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณา กับ
 ผู้ร่วมงานในองค์การเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การกำหนดวิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น คือ การกำหนดสภาพขององค์การที่มีความต้องการจะให้เป็น
 เป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยัง
 ไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้วงหน้า เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น ถ้ามองสิ่งที่
 ที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง
 เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษา
 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ
 เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย
 ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรมีส่วนร่วม
 ในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม
 ในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของ
 สถานศึกษา และที่สำคัญต้องมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ
 ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์
 และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน
 เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยที่เน้นการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตใน
 ลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้
 เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 ทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็น
 จริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง
 เกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจง
 ในรายละเอียดของเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่ทำได้โดยง่ายซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่างบริษัท มีวิสัยทัศน์ว่า เพื่ออนุรักษ์ความสำเร็จทางการค้า ในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลก ในด้านเสื้อผ้าที่ห้อยต่าง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใดคือทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จคุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกเบิก ความเพียรพยายามในการทำงานจะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามขอบข่ายงานสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในอนาคต ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะเป็นให้การทำงานที่ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การการวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน เป็นทีม

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษา การเปิดตัวแนวทางการปรับปรุงใหม่ แนะนำว่าบุคลากรในหน่วยสงครามนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ครู และบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีส่วนร่วมในการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการในทุกด้านของสถาบันการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการโรงเรียน ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการติดตาม ติดตาม ประเมิน และรายงานผลประจำปีตาม

แผนโครงการหรือกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด ผลการประเมิน นำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมคณาจารย์และบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต เจือจางที่คาดหวังในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ทักษะในการทำนายอนาคตของสถานศึกษามีการกำหนดไว้อย่างดี ต้องมีความสามารถในการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อจัดการงานให้สำเร็จ กับปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน หาแนวทางพัฒนาสถาบันการศึกษาที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของอนาคต ในหมู่พวกเขา ผู้นำเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงบันดาลใจในโรงเรียนสร้างความมั่นใจในด้านต่าง ๆ ขององค์กรในการดำเนินงาน เช่น ความมั่นใจในความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเข้าใจอนาคตและเต็มใจที่จะเสี่ยง ต้องคาดการณ์ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และมีทักษะอย่างแม่นยำ ความเป็นผู้นำที่จำเป็นและเชิงกลยุทธ์ในการสนับสนุนสถาบันการศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการของการจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ โดยจัดกลุ่มลักษณะการวิเคราะห์ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้มีลักษณะลำดับชั้นใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เนตรพัฒนายาวิราช (2550) สมยศ นาวิการ (2551) ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ฉลวย คงแป้น (2558) นवलจันทร์ จันทนพ (2559) คมกฤษ พรหมฉิน (2560) เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2561) นันทน์ภัส สุทธิการ (2561) รัตนา เหลืองงาม (2562) ปวีริศา มีศรี (2562) มาเป็นรูปแบบการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาแบบสอบถาม

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ถวิล เกษสุพรรณ (2552, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ประกาศิธิ สุรพันธ์ (2550, หน้า 19) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการภาระงานหลักของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2550, หน้า 3) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีระบบทั้ง 4 ฝ่ายงานตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีกลุ่มอำนวยการที่รับผิดชอบในการบริหาร มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีการทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารการศึกษสถานศึกษา หมายถึง การจัดการโรงเรียนในทั้ง 4 ฝ่าย เป็นความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพของโรงเรียนได้รับการประกันโดยใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการศึกษา ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง ทัดคนคติ ค่านิยม จริยธรรม และการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณด้วยวิธีการจัดระเบียบ ความสะดวก และปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา

นักวิชาการได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ เคาภายน (2558, หน้า 9) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรการทางศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎี เป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ซึ่งทฤษฎี แนวคิดการบริหารการศึกษามีดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management) 2) ทฤษฎีการบริหาร

แบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) 3) ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management) 4) ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management)

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2552, หน้า 17) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่ายงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้าน การบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทาง การศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานทาง การศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีผลมาจากแนวทางการบริหารการจัดการโรงเรียนสู่ คุณภาพ คือหลักการบริหารจัดการวัตถุประสงค์ของโรงเรียน พันธกิจโรงเรียน กลยุทธ์ของ วิทยาลัยน้อมไขความความสำเร็จ

จันทราณี สงวนนาม (2554, หน้า 39) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ไว้ 2 แนวทาง คือ

1. ประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผล หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็น การใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณา ประสิทธิภาพขององค์การ เช่น การบริหารงานสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร วิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยวัดจากความสามารถในการจัดการศึกษา วัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานศึกษา เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร พิจารณาความสามารถขององค์การในการ แสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การที่แนะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมี คุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง หลักการ พัฒนาศาสตร์ทางการบริหารโดยมีหลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล การพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์ อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

ในการบริหารจัดการศึกษาในองค์การ จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด การบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป และการบริหารคน เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

ขอบข่ายของประสิทธิผลในการการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการได้อธิบายขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ณัฐรภา พวงจันทร์ (2552, หน้า 14) ได้อธิบายขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาโดยสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรือฝ่ายงาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) ได้อธิบายขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

ทั้งนี้สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41)

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณ เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณ ไว้ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 74-75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.6 การลาทุกประเภท
 - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 3.12 การออกจากราชการ
 - 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
4. ด้านการบริหารทั่วไป
- การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 92-93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 185 อ้างอิงใน ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์, 2559, หน้า 24) ได้นำเสนอขอบข่ายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ ผู้เรียนมีผลการเรียนได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด 2) ด้านการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด 3) ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับงาน 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพการจัดการทรัพยากรและประสิทธิภาพในการบริหาร

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหลอหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง ตลอดจนการประสานงานกับผู้ปกครอง งานชุมชนสัมพันธ์

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด โดยใช้โครงสร้างการบริการงานใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยจัดกลุ่มลักษณะการวิเคราะห์ลักษณะประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ มีลักษณะลำดับขั้นใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ คชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ฉลวย คงแป้น (2558) ศิริพงษ์ เสาภายน (2558) นวลจันทร์ จันทนพ (2559) คมกฤษ พรหมฉิน (2560) นันทน์ภัส สุทธิการ (2561) เพ็ชรชมพู พิษณุพันธ์เดชา (2561) รัดนา เหลืองงาม (2562) ปวริศา มีตร (2562) และสุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563) มาเป็นรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาแบบสอบถาม

สภาพบริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สภาพบริบทโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีภารกิจในการจัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่โรงเรียน รวมทั้งหมด

82 โรงเรียน ห้องเรียนรวม 1,001 ห้องนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหมด 18,495 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 1,331 คน ผู้บริหารสถานศึกษารวม 82 คน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 42 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 35 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 5 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2564) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1, ม.ป.ป., สื่อออนไลน์)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาควิชาครุศาสตร์มีส่วนร่วม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียน

นวัตกรรมเครือข่ายสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการประสานงานเชิงบูรณาการร่วมพัฒนา และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัย และพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ค่านิยม (Values)

“โปร่งใส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพ ขยายฐานความรู้ สู่วิทยาศาสตร์”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศุภภรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ ด้านการสร้าง

วัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .467 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 21.8 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉลวย คงแป้น (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 2) ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเท่ากับ -0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แต่ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าอยู่ในระดับน้อย

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัด

จันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) 4 องค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square=24.27 ค่า p=0.38908 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)=0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA)=0.012

เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นโมตรัสสัมพันธ์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจจการแห่งตนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

นันทน์ภัส สุทธิการ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวทำนายที่สามารถช่วยกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.20 (การกำหนดทิศทางขององค์กร, การสร้างและธำรงรักษาทีม, การจูงใจและพัฒนาบุคลากร, มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม)

เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปผลได้ ดังนี้ 2.1) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และด้านผู้บริหารและครูมีอาชีพมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยเพศหญิง สูงกว่าเพศชาย 2.2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 2.4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

รัตนา เหลืองงาม (2562)ร ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองโดยยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงานในการบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอนและประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปวีศา มีศร (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจการทำงานของครูและด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก 2) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดรวมกันส่งผลได้มากถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึงร้อยละ 39

สุทธิพงษ์ อันทราบุต (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการจัดองค์การ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.70

งานวิจัยต่างประเทศ

Johnson and Scholes (2003, อ้างอิงใน ภูมิภาค บุนันท์, 2563, หน้า 32) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมาหน้านั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจนอันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

Muhammad Zafarqbal (2011, อ้างอิงใน นันทน์ภัส สุทธิการ, 2561, หน้า 65) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นพื้นที่สำคัญของการวิจัยในด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่นี้ เน้นหลักในการเป็นผู้นำและประสิทธิผลโรงเรียนในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้ดำเนินการในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง 300 คน คือ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ครูอาวุโส และนักเรียนในจังหวัดปัตตานี ประเทศปาเกีสถาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่รับผิดชอบในการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนเป็นระดับที่ผู้อำนวยการมีส่วนร่วม และนำมาใช้รูปแบบการบริหารการชาย ผลการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญของรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลโรงเรียน และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการบนฐานของเพศทั้งภาครัฐและเอกชน

Necati (2012, อ้างอิงใน นันทน์ภัส สุทธิการ (2561, หน้า 66) ได้ศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้บริหาร/ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำและครู ความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการทำธุรกรรมรูปแบบความเป็นผู้นำและครูผู้บริหารโรงเรียนความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass and Avolio ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะดำเนินการรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำว่าการทำธุรกรรม ครูมีความมุ่งมั่นที่มีคะแนนสูงสุดในความมุ่งมั่นต่อเรื่องมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการทำธุรกรรมรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจโดยแรงบันดาลใจและการพิจารณาเป็นรายบุคคลที่คาดการณ์ไว้อย่างมีนัยสำคัญ ความมุ่งมั่นอารมณ์ในขณะที่ยังคงของรางวัลที่อาจเกิดขึ้นของรูปแบบการเป็นผู้นำที่ได้รับการทำนอยอย่างมีนัยสำคัญของความมุ่งมั่นเพียงครูต่อเรื่องการจัดการโดยข้อยกเว้น (เรื่อย ๆ) และไม่รู้ไม่ชี้ที่คาดการณ์ไว้อย่างมีนัยสำคัญความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เนื่องจากเป็น การบริหารที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการมองอนาคต มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีองค์ประกอบในการบริหารที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงความสามารถในการนำ บัญชีนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยทำให้บรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน สถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของผู้นำหรือ ผู้บริหารด้วย รวมถึงประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็น ความสำคัญที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ และเป็น แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ

บริหารงานสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ทันท่วงทียุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 82 โรงเรียน รวมทั้งหมดจำนวน 1,337 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	40	310	68
ขนาดกลาง	38	669	149
ขนาดใหญ่	4	358	80
รวม	82	1,337	297

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1, ม.ป.ป., สืบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ประยุกต์รูปแบบคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วยคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 70 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน

ดังนี้

3.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง จำนวน 6 ข้อ

3.1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์จำนวน 6 ข้อ

3.1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 6 ข้อ

3.1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา จำนวน 6 ข้อ

3.1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 6 ข้อ

3.2 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 12 ข้อ

3.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ 10 ข้อ

3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ

3.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1993, p. 247)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1993, p. 247) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1993, p. 247) ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินงานมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินงานมาก

3 หมายถึง การดำเนินงานปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินงานน้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานน้อยที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบ ค่าที (t-test) หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .41 – .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .20–.41 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้
ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 นำไปใช้ได้

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงเสนอที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ที่มีแอลฟาที่มี (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้เท่ากับ .934 นำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน
4. กำหนดวันในการเก็บแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมา จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุด

3. แบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงานน้อยที่สุด

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุด มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุด มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .61–.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .41–.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .20–.41 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (r) ตามแนวคิดของ (Runyon and Haber, 1996, p. 238)

ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .71–1.0 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .31–.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .01–.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันทางลบ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- P แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.
- R แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- X_1 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง
- X_2 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
- X_3 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ
- X_4 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
- X_5 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

- Y₁ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ
 Y₂ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ
 Y₃ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล
 Y₄ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป
 ** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	78	26.3
1.2 หญิง	219	73.7
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	63	21.2
2.2 30-40 ปี	113	38.1
2.3 41-50 ปี	52	17.5
2.4 50 ปีขึ้นไป	69	23.2
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	235	79.1
3.2 ปริญญาโท	55	18.5
3.3 ปริญญาเอก	7	2.4
4. ประสบการณ์การเป็นครู		
4.1 1-3 ปี	60	20.2
4.2 4-6 ปี	89	30.0
4.3 7-9 ปี	71	23.9
4.4 10 ปีขึ้นไป	77	25.9
5. ขนาดโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	68	22.9
5.2 โรงเรียนขนาดกลาง	149	50.2
5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	80	26.9
รวม	297	100.0

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นร้อยละ 17.5 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.1 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.4 ประสบการณ์การเป็นครู 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 ประสบการณ์การเป็นครู 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.25	0.46	มาก	3
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.28	0.41	มาก	1
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.24	0.45	มาก	4
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.23	0.45	มาก	5
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.28	0.41	มาก	1
รวม	4.25	0.43	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.41) รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.21	0.71	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพ ปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไข ได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.76	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ในศตวรรษที่ 21	4.26	0.55	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมอง ภาพอนาคตด้านการศึกษา	4.34	0.55	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุป วิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นเหตุเป็นผล	4.25	0.58	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐาน ในการจัดทำแผนการบริหารสถานศึกษา	4.30	0.60	มาก	2
รวม	4.25	0.62	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความคิด
ความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคต
ด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.34$, S.D. =0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐาน
ในการจัดทำแผนการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทาง
แก้ไขได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}= 4.15$, S.D.=0.76)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และ มองเห็นปัจจัยที่ผลส่งต่อการบริหารงาน สถานศึกษาและโอกาสในการพัฒนาในอนาคต	4.33	0.64	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยนำเข้า และสามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนั้น ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.14	0.62	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และส่วนที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาก่อน การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน	4.35	0.59	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาปัจจัยจาก ภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา	4.30	0.60	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากปัจจัย ที่มีอยู่ในท้องถิ่นของโรงเรียน เช่น แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น	4.28	0.60	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	4.33	0.63	มาก	2
รวม	4.28	0.61	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อนและส่วนที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาก่อนการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยนำเข้า และสามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.62)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และสร้างโอกาสที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษาในอนาคต	4.31	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังผล การปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน	4.15	0.73	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.28	0.66	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อมองหาโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษา	4.24	0.60	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคาดหวังในอนาคต เป็นเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา	4.29	0.58	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่เปิดกว้างพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.20	0.64	มาก	5
รวม	4.24	0.64	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และสร้างโอกาสที่ส่งผลดีต่อการบริหารงานสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคาดหวังในอนาคตเป็นเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.58) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังผลการปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.73)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารสถานศึกษา	4.27	0.60	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยน รูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัด การศึกษา	4.14	0.65	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็น ที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณา เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน	4.27	0.58	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำในสิ่งที่แตกต่าง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21	4.25	0.59	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ และคำนึงถึงความ เป็นไปได้ในอนาคต	4.19	0.71	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอน และความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.30	0.60	มาก	1
รวม	4.23	0.62	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.58) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.65)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่เปิดกว้างและยอมรับ ความเห็นต่างในการปฏิบัติงาน	4.30	0.65	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจต่อสภาพบริบท ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและ สามารถคาดการณ์อนาคตได้	4.38	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์เป้าหมาย และ ความเป็นไปได้ของสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.25	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของ สถานศึกษา	4.19	0.61	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและความ ตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.32	0.59	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนา ครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.29	0.56	มาก	4
รวม	4.28	0.60	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสามารถคาดการณ์อนาคตได้ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.61)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.26	0.41	มาก	4
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.32	0.44	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.34	0.40	มาก	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.26	0.37	มาก	3
รวม	4.29	0.40	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.34$, S.D. 0.40) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.44)

ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.41) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ เป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
1. จัดหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.30	0.62	มาก	3
2. จัดหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับ ท้องถิ่น	4.23	0.61	มาก	11
3. ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของ สถานศึกษามีความเหมาะสมกับการจัด การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21	4.32	0.54	มาก	1
4. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน	4.25	0.60	มาก	8
5. การจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.23	0.55	มาก	10
6. การจัดกิจกรรมมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ	4.24	0.60	มาก	9
7. มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สำหรับการเรียนรู้	4.15	0.60	มาก	12
8. สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ภายใต้การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายใน	4.27	0.62	มาก	7
9. ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้อย่างหลากหลายให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21	4.29	0.62	มาก	4
10. ระบบประกันคุณภาพภายใน มีประสิทธิภาพและดำเนินงานต่อเนื่อง ร่วมพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น	4.31	0.53	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
11. ครอบครัวยุวมชน หน่วยงาน และท้องถิ่น เข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมทางวิชาการ	4.28	0.65	มาก	6
12. แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้	4.28	0.59	มาก	5
รวม	4.26	0.59	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ระบบประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานต่อเนื่อง ร่วมพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.60)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ เป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
1. ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหาร การเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ของสถานศึกษา	4.31	0.60	มาก	6
2. กำหนดทิศทางการบริหารงบประมาณ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์	4.33	0.61	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
3. นำผลการประเมินคุณภาพภายนอก มาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและ อุปสรรคในการบริหารงบประมาณ	4.28	0.60	มาก	9
4. แผนบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.39	0.61	มาก	3
5. สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการที่ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.39	0.56	มาก	1
6. ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษา	4.39	0.57	มาก	2
7. การใช้งบประมาณของสถานศึกษาเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	4.28	0.55	มาก	8
8. การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตาม แผนปฏิบัติราชการ	4.32	0.60	มาก	5
9. มีการรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุน เพื่อการศึกษา	4.27	0.64	มาก	10
10. สถานศึกษารายงานต้นทุนการผลิต และการใช้จ่ายงบประมาณ	4.30	0.63	มาก	7
รวม	4.32	0.59	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
สถานศึกษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของ
สถานศึกษา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรณรงค์ ส่งเสริมการ
ระดมทุนเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.64)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผล
การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
1. อัตรากำลังของบุคลากรในสถาน ศึกษามีความเหมาะสมตามเกณฑ์	4.28	0.59	มาก	9
2. ครูผู้สอนสอนตรงตามสาระการเรียนรู้ ความถนัดหรือความชำนาญ	4.29	0.62	มาก	8
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21	4.31	0.61	มาก	7
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	4.40	0.53	มาก	4
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน อย่างมีระเบียบวินัย	4.33	0.62	มาก	6
6. ครูทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	4.43	0.58	มาก	2
7. ทะเบียนประวัติครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความเป็นปัจจุบัน ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา	4.42	0.58	มาก	3
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.44	0.63	มาก	1
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การเลื่อนวิทยฐานะอย่างเหมาะสม	4.40	0.61	มาก	5
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ เครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ตามระเบียบ	4.19	0.73	มาก	10
รวม	4.34	0.61	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ครูทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.58) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ตามระเบียบ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.73)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
1. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาผ่านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	4.31	0.60	มาก	4
2. แผนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่ การปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย	4.26	0.65	มาก	6
3. ระบบงานธุรการ และเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	4.31	0.58	มาก	3
4. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	4.31	0.57	มาก	2
5. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็น แหล่งเรียนรู้ บริการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย	4.20	0.60	มาก	7
6. สถานศึกษามีการพัฒนาการศึกษาโดยใช้ ทรัพยากรที่ได้จากการระดมจากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	4.13	0.64	มาก	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ การดำเนินงาน	อันดับ
7. ระบบการควบคุมและระบบตรวจสอบ ภายในมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้	4.27	0.72	มาก	5
8. ใช้ผลการสำรวจสำมะโนประชากรวัย เรียนในเขตบริการ มาวางแผนการให้บริการ	4.37	0.63	มาก	1
รวม	4.27	0.66	มาก	

หมายเหตุ: n=297

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ผลการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตบริการ มาวางแผนการให้บริการ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่ได้จากการระดมจากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.64)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 14 แสดงสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	.848**	ระดับสูง	ทางบวก
2. ด้านความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	.858**	ระดับสูง	ทางบวก
3. ด้านการมีความคาดหวังและ การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	.777**	ระดับค่อนข้างสูง	ทางบวก
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	.854**	ระดับสูง	ทางบวก
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	.851**	ระดับสูง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21	.823 **	ระดับสูง	ทางบวก

หมายเหตุ: ** $p < .01$

จากตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 แสดงสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา				
	ด้านการบริหารวิชาการ (Y ₁)	ด้านการบริหารงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหารทั่วไป (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา
1. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง (X ₁)	.720**	.566**	.613**	.522**	.848**
2. ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	.735**	.727**	.614**	.520**	.858**
3. ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต (X ₃)	.546**	.574**	.472**	.302**	.777**
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา (X ₄)	.731**	.587**	.580**	.440**	.854**
5. ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ (X ₅)	.735**	.696**	.602**	.452**	.851**
ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	.897**	.881**	.888**	.742**	.823**

หมายเหตุ: **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงและค่อนข้างสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($r=.848$) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด ($r=.858$) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($r=.854$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r=.851$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูง มี 1 ด้าน คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($r=.777$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 และน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.1 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.4 ประสบการณ์การเป็นครู 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 ประสบการณ์การเป็นครู 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.9 และเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.2 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตด้านการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการจัดทำแผนการบริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และส่วนที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาก่อนการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางนโยบายแผนงาน แนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยนำเข้า และสามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และสร้างโอกาสที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษาในอนาคต รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคาดหวังในอนาคตเป็นเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคาดหวังผลการปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสามารถคาดการณ์อนาคตได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษามีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 รองลงมา คือ ระบบประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพ และดำเนินงานต่อเนื่อง ร่วมพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับการเรียนรู้

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการศึกษา

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมา คือ ครูทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ตามระเบียบ

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ผลการสำรวจสามะโนประชากรวัยเรียนในเขตบริการมาวางแผนการให้บริการ รองลงมา คือ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่ได้จากการระดมจากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

($r=.848$) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด ($r=.858$) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($r=.854$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r=.851$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($r=.777$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยาตามลำดับ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารต้องสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีการคิดทบทวนก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ที่สำคัญต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ และการคิดเชิงสังเคราะห์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ Dubrin (2004, p. 391 อ้างอิงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่ายงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีผลมาจากแนวทางการบริหารการจัดการโรงเรียนสู่คุณภาพ คือ หลักการบริหารจัดการวัตถุประสงค์ของโรงเรียน พันธกิจโรงเรียน กลยุทธ์ของโรงเรียนเงื่อนไขความสำเร็จ ดังที่ (ณัฐรญา พวงจันทร์, 2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้าส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา และ ป(ปรัชญา เวสารัชช, 2550, หน้า 3) ได้อธิบายความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีระบบทั้ง 4 ฝ่ายงานตามตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีกลุ่มอำนาจการที่รับผิดชอบในการบริหาร มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีการทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ (2561) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ.ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการสอน และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ต่างมากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการมีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มี การกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เนื่องจากเป็นการ บริหารที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการมองอนาคต มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ในการบริหารที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการ คิดเชิงปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำที่มีอยู่ ในตัวของผู้นำหรือผู้บริหาร รวมถึงประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร

จัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน ทำในสิ่งที่แตกต่างเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต กล้าคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอนและความยุ่งยากในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ จัดหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับท้องถิ่นและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีดำเนินงานอย่างมีคุณภาพภายใต้การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายใน พัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 อาจเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ

3. ความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารควรหมั่นฝึกฝนการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานสถานศึกษาให้ทันต่อกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านวิธีคิดเชิงปฏิบัติกับการบริหารงานสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ

2. ควบคู่กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงเป็นรายด้าน ให้ครอบคลุมทั้งขอบข่าย เช่น ด้านการบริหารวิชาการ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2554). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ฉลวย คงแป้น. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.** สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.deonetraining.com>
- เชวงศักดิ์ พฤษเทวศ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิมากร บุนนีก. (2563). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2552). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบล เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ทรรศนะ บุญขวัญ. (2549). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
 หอการค้าไทย.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน.**
 กรุงเทพฯ: ดิงค์ป๊ายอน.
- ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์. (2544). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: อรุณ.
- ทิตนา แหมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี**
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2557). **ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ.** สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564, จาก
<http://www.eme2.dbec.go.th>
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2553). **บทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำมีบทบาท.** กรุงเทพฯ:
 วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**
เทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ**
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ:
 เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการ**
บริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2550). **หลักการจัดการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- ปวีศา มีศร. (2562). **สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- เพชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 15(28), 26-35.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2552). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 6(2), 10.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2554). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (2559). **ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills)**. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2564, จาก <https://sites.google.com/site/science58910202/>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่เสนอต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2559). **9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ**. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2558). **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

- คิลป์ชัย อ่วงตระกุล. (2552). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษ**
แบบเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สมเดช สาวันดี. (2553). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้น**
พื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2551). **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. (ม.ป.ป.). **ระบบสารสนเทศ สพป.จันทบุรี เขต 1 ปี**
การศึกษา 2564. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <https://web.chan1.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2563). **รายงานผลการดำเนินงาน**
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก <https://web.chan1.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ**
พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรม**
การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
- สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). **การดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน และ**
ยกระดับคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารงาน
- การมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สุทธิพงษ์ อินทรบุตร. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- สุพรรณษา ลอยสมุทร. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ**
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- สุวิทย์ ศรีกระโทก. (2554). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 23(1), 216-229.
- เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์. (2561). **ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- อารีวรรณ ประสาน. (2553). **การจัดการความรู้**. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2564, จาก <http://www.eme2.dbec.go.th>
- Dess, G. G. and Miller, A. (1993). **Strategic Management**. Singapore: McGraw Hill.
- Drake, T. L. and Roe, W. H. (1986). **The principal ship** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Katz, R. L. (1955). **Skills of an Effective Administration**. New York: McGraw-Hill Book.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago: Read McNally.
- Runyon, R. P. and Haber, D. (1996). **Fundamentals of behavioral statistics**. New York: McGraw-Hill.
- Yang, P. (2011). **A Literature Review of the Skills Required by 21st Century School Administrators**. An Applied Research Project MBA, Athabasca University, Athabasca, Canada.



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์
อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.สาทิต แทนบุญ
รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน
วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี



ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC
 - 4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้น มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้น มีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้น มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิธร ยงยุทธ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล การบริหารงานสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1.	ขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบ แบบสอบถามปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่า ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง กระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิริยากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการบริหารองค์กรฝ่ายต่าง ๆ ให้ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง							
1.	ผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นและที่ยอมรับ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และนำประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานมาแลกเปลี่ยนสนทนากับครูเพื่อให้ครูปฏิบัติตาม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์นโยบายและสามารถนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในการทำงานร่วมกับครู	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
6.	ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และรักดีต่อผู้นำ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถ
ของผู้นำในการกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารองค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์							
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และ มองเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ การบริหารงานสถานศึกษาและโอกาส ในการพัฒนาในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเข้าใจถึงปัจจัยนำเข้าและ สามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและ ส่วนที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาก่อน การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารแสวงหาปัจจัยจากภายนอก เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากปัจจัยที่มีอยู่ในท้องถิ่นของโรงเรียน เช่น แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารองค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ทักษะการคาดคะเนอนาคต การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เพื่อเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต							
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ มองเห็น และสร้างโอกาสที่ผลส่งต่อการบริหารงานสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความคาดหวังผลการปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ผู้บริหารมองหาโอกาสในการพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานนอกทั้งภายในรัฐและเอกชน เพื่อโอกาสในการพัฒนาการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ความคาดหวังในอนาคต เป็นเป้าหมายในการพัฒนา การบริหารงานสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สถานศึกษาที่เปิดกว้างพร้อมที่ ปรับเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการคิดของผู้บริหารที่ท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ และวางกลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อตอบสนองต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยแนวความคิดเชิงปฏิบัตินั้น สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ							
1.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการ บริหารงานสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.	ผู้บริหารมีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณา เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำในสิ่งต่างเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารคิดและแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอน และความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีมุมมองที่เปิดกว้างและยอมรับความเห็นต่าง ในการกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตขององค์กร โดยมีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถคาดการณ์อนาคตได้ และสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีมุมมองที่เปิดกว้างและยอมรับความเห็นต่างในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เป้าหมายและความเป็นไปได้ของสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสามารถคาดการณ์อนาคตได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาดน พัฒนางาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สรุปค่า IOC=0.67–1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่าแสดงระดับประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการดำเนินงานของท่าน

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการบริหารวิชาการ

ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง ผลการดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการบริหารวิชาการ							
1.	ผู้บริหารจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดระเบียบวาทะด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรม ที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครู ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารจัดระบบประกันคุณภาพ ภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการะบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานการระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมา วิเคราะห์ นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยการบริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการราชการ มีการรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการศึกษา และจัดทำรายงานต้นทุน การผลิตและการใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการบริหารงบประมาณ							
12.	ผู้บริหารใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารนำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	การใช้งบประมาณของสถานศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับ จัดสรร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารเบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริม การระดมทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารจัดทำรายงานต้นทุน การผลิต และการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกราชการ โดยผู้บริหารมีการ

จัดสรรครูผู้สอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ การบริหารงาน โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ระเบียบวินัย มุ่งสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ดานการบริหารงานบุคคล							
21.	ผู้บริหารจัดสรรครูผู้สอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญที่มี	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารรวบรวมคำขอและผลงานการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารแจ้งภาระงานที่มีมาตรฐานวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบวินัยจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
28.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารให้ความสนใจในการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารให้ความสนใจในการจัดทำแผนการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลการดำเนินงานบูรณาการงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน และการบริการสาธารณะ โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมของผู้บริหาร มีการจัดทำแผนการดำเนินงานบูรณาการให้เป็นองค์การที่ทันสมัย มีการวิเคราะห์บริบทขององค์กรดูแล ปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย มีการประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการบริหารทั่วไป							
31.	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงาน ธุรการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหาร จัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารส่งเสริมการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ใน การบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อทำ แผนพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารดูแลปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย สวยงาม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมีการสำรวจสำมะโน ประชากรวัยเรียนในเขตบริการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารส่งเสริมการนำนักเรียน ไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอก ตามสนใจของนักเรียน	0	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารจัดทำระบบควบคุมภายใน ที่มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด
4. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิธร ยงยุทธ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าได้แสดงระดับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตด้านการศึกษา						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุป วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นเหตุเป็นผล						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการจัดทำแผนการบริหารสถานศึกษา						
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และมองเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยนำเข้า และสามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและส่วนที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาก่อนการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้ วิจัย
		1	2	3	4	5	
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาปัจจัยจากภายนอกเพื่อนำมาพัฒนา การจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากปัจจัยที่มีอยู่ในท้องถิ่นของโรงเรียน เช่น แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และสร้างโอกาสที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษาในอนาคต						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคาดหวังผลการปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อมองหาโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษา						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคาดหวังในอนาคตเป็นเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่เปิดกว้างพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบ การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงานและนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำในสิ่งที่แตกต่างเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ไปสู่ศตวรรษที่ 21						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดขั้นตอน และความยุ่งยากในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้						
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองที่เปิดกว้าง และยอมรับความคิดเห็นต่างในการปฏิบัติงาน						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถคาดการณ์อนาคตได้						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์เป้าหมาย และความเป็นไปได้ของสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา						

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทบุรี เขต 1**

คำชี้แจง เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไปนี้ ในระดับมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาของท่าน

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับผล การดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านการบริหารวิชาการ							
1.	จัดหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21						
2.	จัดหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับท้องถิ่น						
3.	ระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21						

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับผล การดำเนินงาน					สำหรับผู้ วิจัย
		1	2	3	4	5	
4.	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						
5.	การจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิด การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21						
6.	การจัดกิจกรรมมีความหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน ได้เลือกเรียนตามความสนใจ						
7.	มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับ การเรียนรู้						
8.	สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพภายใต้ การกำกับ ติดตาม การนิเทศภายใน						
9.	ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ ศตวรรษที่ 21						
10.	ระบบประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพและ ดำเนินงานต่อเนื่องร่วมพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น						
11.	ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน และท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ						
12.	แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้						
ด้านการบริหารงบประมาณ							
13.	ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของ สถานศึกษา						
14.	กำหนดทิศทางการบริหารงบประมาณ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์						

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับผล การดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
15.	นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณ						
16.	แผนบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา						
17.	สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา						
18.	ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา						
19.	การใช้งบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร						
20.	การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ						
21.	มีการรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่						
22.	สถานศึกษารายงานต้นทุนการผลิต และการใช้จ่ายงบประมาณ						
ดานการบริหารงานบุคคล							
23.	อัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเหมาะสมตามเกณฑ์						
24.	ครูผู้สอนสอนตรงตามสาระการเรียนรู้ ความถนัด หรือความชำนาญ						
25.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21						
26.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ						

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับผล การดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
27.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมี ระเบียบวินัย						
28.	ครูทุกคนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ						
29.	ทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ เป็นปัจจุบันที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและ สถานศึกษา						
30.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
31.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนวิทยะ ฐานะอย่างเหมาะสม						
32.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ เครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ตามระเบียบ						
ด้านการบริหารทั่วไป							
33.	แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาผ่าน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21						
34.	แผนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่การปฏิบัติ ได้ตามเป้าหมาย						
35.	ระบบงานธุรการ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ						
36.	ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา						
37.	สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ บริการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย						

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับผล การดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
38.	สถานศึกษามีการพัฒนาการศึกษาโดยใช้ทรัพยากร ที่ได้จากการระดมจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ						
39.	ระบบการควบคุมและระบบตรวจสอบภายใน มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้						
40.	ใช้ผลการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขต บริการ มาวางแผนการให้บริการ						



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศศิธร ยงยุทธ
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤษภาคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ศษ.บ. (นาฏศิลป์ไทยศึกษา), วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี, จันทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	53/3 ม.1 ต.ท่าช้าง อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000
ผลงานตีพิมพ์	ศศิธร ยงยุทธ และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วารสารสห วิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 6(1).

