

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ
กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ
กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SCHOOLS FOR
DISABILITIES GROUP 6 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU



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

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ

กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ของ เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

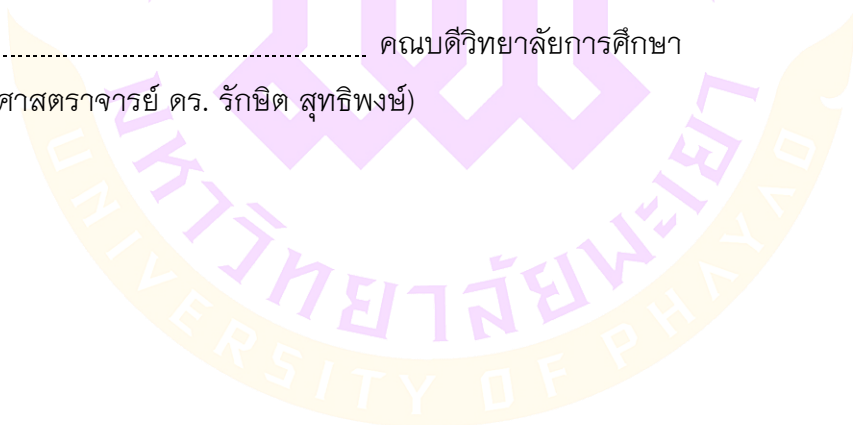
(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ณ์รัฐฉวี สัพโส
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SCHOOLS FOR DISABILITIES GROUP 6 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU

Author: Chalermwut Chaikhomrong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Strategic Leadership, Schools for Disabilities

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the role of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education and working experiences. The sample used in this research were 205 teachers in Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces using the stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire with rating scale 5 levels and the reliability of 0.85. The statistical analysis used were percentage, mean and standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and check the difference of pair by using Scheffes pair. The results showed that 1) the role of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces overall was at a high level. 2) comparing the roles of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by education, the overall was significantly different at .05 level. 3) comparing the roles of strategic leadership of school administrators under Schools for Disabilities group 6 under Special Education Bureau provinces classified by working experiences, the overall was significantly different at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ทรัพย์โส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องอย่างละเอียด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นางสาววรภาภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ และนางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านและเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่านที่สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เป็นกำลังใจของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ณัฐวุฒิ ไชยคำร้อง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	10
แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	29
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดในการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน	60
บทที่ 5 บทสรุป	69
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	87
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	88
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	95
ประวัติผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	28
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน.....	46
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย.....	52
ตาราง 5 แสดงผลการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม.....	53
ตาราง 6 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง (n = 205).....	54
ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำ ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (n = 205).....	55
ตาราง 8 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและ การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (n = 205).....	57
ตาราง 9 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (n = 205).....	58
ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (n = 205).....	59
ตาราง 11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความ พิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205).....	60

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง..... 61

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์62

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....63

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....63

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 64

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง.....65

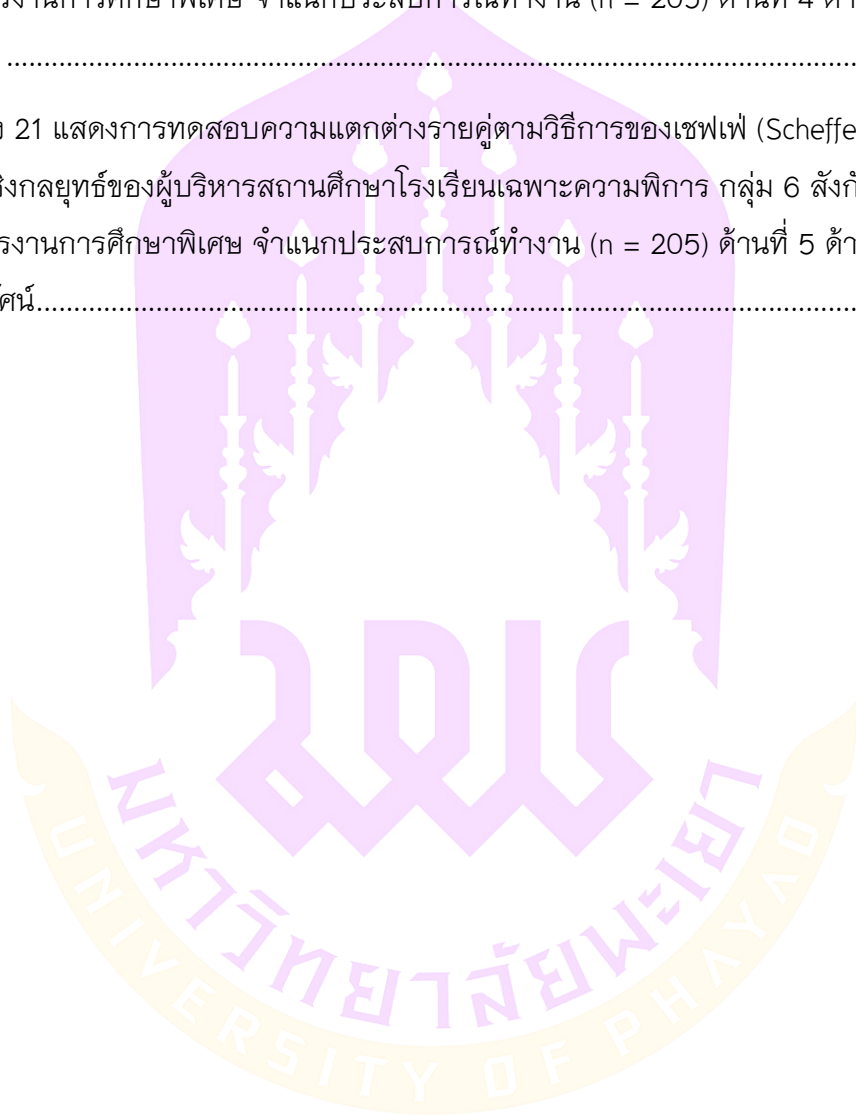
ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์66

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 3 ด้านการมีความ
 คาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต66

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของภาวะ
 ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิง
 ปฏิวัติ67

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของภาวะ
 ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 5 ด้านการกำหนด
 วิสัยทัศน์68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	44
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ความรู้และวิธีการที่จะนำมาใช้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานมีมากขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ในประเทศไทย จากสถานการณ์ด้านการเมืองการปกครองในปีที่ผ่านมา ได้ส่งผลให้ประเทศไทย ประสบกับวิกฤติต่าง ๆ ตามมามากมาย คือ สังคมแตกแยกเป็นกลุ่ม ๆ เศรษฐกิจถดถอย เนื่องจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศขาดความเชื่อมั่น (สมคิด นาคขวัญ, 2561, หน้า 1) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง การเรียน การสอน รวมทั้งประสานสัมพันธ์มีความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็น จอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน นำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็น ศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ บริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ ตลอดจนต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำสถานศึกษาบรรลุมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด (จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) กล่าวถึงเป้าหมายของผู้บริหารศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีสามัญสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กรได้ สถานศึกษาถือเป็นองค์กร ที่สำคัญที่สุดในการศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน การพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งจะผู้นำพาองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปสู่ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการ บริหารจัดการองค์กร คือ ลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีพึงมีการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงมีเช่นเดียวกัน (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 12) กล่าวว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถูกมองว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่บริหารจัดการโดยมีความยืดหยุ่น และสร้างเสริมอำนาจให้กับผู้ร่วมอุดมการณ์ในการวางแผนสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะมีความเกี่ยวข้องของในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยผ่านผู้อื่นที่มีความเกี่ยวข้องของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นภาวะที่ผู้นำที่แสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้แสดงความสามารภที่มีอยู่ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีและเทคนิคในการจูงใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม ทั้งช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำเชิงกลยุทธ์จะแสดงออกถึงการตัดสินใจ ควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุถึง วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objective) ได้อย่างชัดเจน (กัณฑ์กัญฐ สุวรรณรัชภูมิ, 2557) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) การกำหนดทิศทางกระตุ้นรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อองค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีศักยภาพเทียบเคียงกับสถานศึกษาอื่น เท่าทันเทคโนโลยี เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือกนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากการวิเคราะห์และศึกษางานวิจัยของ วรณฤดี มณฑลจรัส (2560) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ มาจากการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของบูริน (Burin, 1998 อ้างอิงใน ขวัญทิรา ทิราวงศ์, 2563, หน้า 2) ผู้นำระดับสูง หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการทำงาน พยากรณ์ คาดเดาอนาคตได้ 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ การเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์จึงเป็นอีกงานสำคัญสำหรับผู้บริการสถานศึกษา ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และนำเอากลยุทธ์ดังกล่าวไปลงมือปฏิบัติให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปข้างหน้าในทิศทางที่เหมาะสมและประสบผลสำเร็จ การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างจากผู้อื่น แต่ล้วนเป็นความแตกต่างในเชิงสร้างสรรค์ หากปราศจากแผนกลยุทธ์สถานศึกษาจะขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน รวมไปถึง

ไม่มีแผนที่จะนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ภารดี, 2551, หน้า 7 อ้างอิงใน นवलจันทร์ จุฑนพ, 2559, หน้า 4) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 รับผิดชอบดูแล จำนวน 8 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดพะเยา มีโรงเรียนเฉพาะ ความพิการในสังกัด 7 โรงเรียน คือ โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาพิเศษ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือ การเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนโสตถูบูรณา จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกวิละอนุกุลจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียน เชียงรายปัญญาอนุกุล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่าน ปัญญาอนุกุล จังหวัดน่าน มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครู จำนวน 395 คน รวมทั้งหมด 422 คน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละบริบท ในขณะที่แต่ละสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามนโยบายของการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอ เพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูงภายใต้ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้านการเรียนการสอน ในสถานการณ์ COVID-19 ระบาด กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นผู้ที่สามารถ ในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีความคิดเชิงปฏิกิริยา และมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ อันจะทำให้การบริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นอย่างไร

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีภาวะผู้นำแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่สถานศึกษา วุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครู จำนวน 395 คน รวมทั้งหมด 422 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วุฒิศึกษา เป็นระดับปริญญา ในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1.1 ระดับของวุฒิการศึกษา

- 1.1.1 ปริญญาตรี
- 1.1.2 ปริญญาโท
- 1.1.3 ปริญญาเอก

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1.2.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี
- 1.2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี
- 1.2.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 2.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
- 2.3 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 2.4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา
- 2.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต่อครูให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงาน มีความสามารถในการ จูงใจสมาชิกในองค์กรให้ดำเนินภารกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น ได้รับการยินยอมหรือยกย่องจากผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่อำนาจการ สั่งการบังคับ ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานที่ต้องการ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลที่มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยทิศทางที่ชัดเจน กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจด้วยการให้รางวัล อันเกิดจากความสำเร็จของงาน ให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ การประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ คาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นตามมา มีวิธีคิดเชิงระบบของครวม ที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน ภายใต้ความการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความเป็นประชาธิปไตย และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ด้านสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ สามารถกำหนดอนาคตได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน สร้างวิฤตติให้เป็นโอกาส และไม่ริรอที่จะนำโอกาสนั้น มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถ

คาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหามา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบ การคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหามาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

4. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถ คิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหามา หรือพัฒนางาน

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สภาพขององค์กรหรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ สร้างความคิดโดยการใช้อำนาจและวิสัยทัศน์รูปแบบข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน

ครู หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

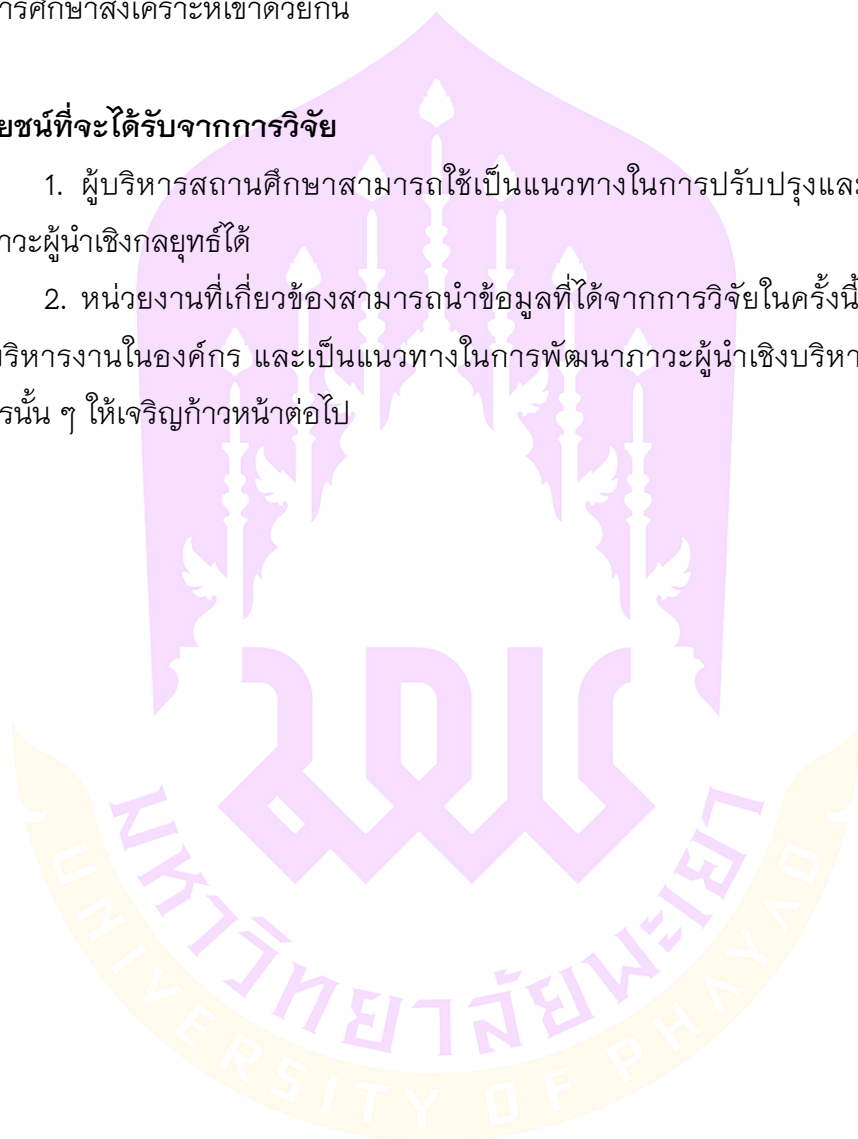
โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 หมายถึง โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 ได้แก่ โรงเรียนโสตถูบูรณาการ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือในพระบรมราชินูปถัมภ์ จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียนกวิละอนุกุลจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนเชียงรายปัญญาอนุกุล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่านปัญญาอนุกุล จังหวัดน่าน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง สำนักงานที่บริหารสถานศึกษา จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2546 โดยการรวมกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านบริหารงานในองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1 ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 2.2 ด้านความสามารถการนำเอาปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์
 - 2.3 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 2.4 ด้านความคิดเชิงปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง
 - 2.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 3.1 ความหมายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 3.2 วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 3.3 บทบาทอำนาจและหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 3.4 กลยุทธ์และจุดเน้นของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของผู้นำ

นักทฤษฎีและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) ดังนี้

Ireland and Hitt (1999 อ้างอิงใน อาริยา จำนงยา, 2557) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพาบุคคลอื่น ให้ร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dubrin (2007 อ้างอิงใน กมลชนก แสงสุก, 2559) อธิบายความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มิพบทาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กนกอร สมปราชญ์ (2556, หน้า13) ได้กล่าวว่า การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

สมคิด นาคขวัญ (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เหนือ คนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่าง ก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง จะมีอิทธิพลทางความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร สามารถจูงใจชักนำหรือชี้นำ ให้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มได้สำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการ ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

Hollander (1978 อ้างอิงใน กมลชนก แสงสุก, 2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำมิได้หมายถึง ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำ จะขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตาม จริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้น มีตัวผู้นำ เป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ในสถานการณ์ โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่า มีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้ว ก็ไม่มีภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพลและผู้รับแรงของ

อิทธิพล แต่ไม่ได้หมายความว่า อิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

Yuki (1998, p. 12) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้ อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อบางโครงสร้าง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์กร

นิตย สัมมาพันธ์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถ ส่งแรงกระทำก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 11) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ที่จะมอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ชนันดา โชติแดง (2550, หน้า 16) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การดี อนันต์นที (2551, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ ให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น โดยกระบวนการ และสถานการณ์ และสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่ม เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพล เหนือบุคคลอื่น ๆ โดยแสดงอำนาจในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวเกิดการยอมรับจากสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 113) ได้อธิบายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่จะชักนำกลุ่มเป้าหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น

เพื่อสนับสนุนบุคคลให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำ สามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงาน ที่รอบคอบมากยิ่งขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้สำเร็จกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจมองได้หลากหลาย तरहนะ มองได้ว่าเป็นคุณสมบัติพิเศษอย่างหนึ่งของผู้นำ หรือเป็นลักษณะเฉพาะตัว หรืออาจมองเป็นบทบาทหน้าที่ที่พึงปฏิบัติของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หรือทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

Daft (2005 อ้างอิงใน วารุณี กังหมิง, 2559, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่นเดียวกับ Nongthanathorn (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง บุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบวัฒนธรรมองค์การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกทันทั่วทั้งที่ รับฟังและเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต

Dubrin (2007 อ้างอิงใน คมกฤษ พรหมฉิน, 2560, หน้า 37) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

Hitt, Ireland and Hoskisson (2011, p. 327) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมเป็นหลัก แล้วสื่อสารจงใจเพื่อนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการจัดการทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพในแง่ของการใช้ประโยชน์ และการรักษาความสามารถหลักการจัดการทุนมนุษย์ และทุนทางสังคมสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล เน้นจริยธรรมและการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

เกศรา ลิทธิแก้ว (2558, หน้า 48) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมได้นิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความสามารถ คาดคะเนสร้าง วิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็น

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์การเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน

นตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางขององค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมเป็นหลัก แล้วสื่อสารจูงใจ เพื่อนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การในระยะยาว การวางแผนกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 60) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้รูปแบบหรือกระบวนการในการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ โดยมีการวางแผนการนำไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 49) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผน เพื่อพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน ซึ่งจะตระหนักถึงการวางแผนการปฏิบัติและการควบคุมดูแลของผู้นำที่เป็นหลักสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์การเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาในการบริหารงาน และมีการดำเนินงานที่มีการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เปิดกว้างทางความคิดและแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาต่อให้ดียิ่งขึ้น กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เน้นความ ยึดหยุ่นของระบบการทำงานของ สถานศึกษา ที่เห็นผลทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากการดำเนินงาน

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558, หน้า 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ รูปแบบภาวะผู้นำอย่างหนึ่งที่มีวิธีการทำงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การไปในทางที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความใจมากยิ่งขึ้น คือ 1) ภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือ

คุณสมบัติที่ดีของผู้นำที่มี หรือนำมาใช้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการทำงานของผู้นำ คุณลักษณะ หรือคุณสมบัติเหล่านั้นเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปยอมรับนับถือว่า ผู้ใดมีจะถือว่าเป็นคนดีซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ มีความศรัทธา และเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามผู้นำ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติเหล่านั้น ได้แก่ การมีร่างกาย และสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม มีสติปัญญา และมีคุณลักษณะทางสังคมที่ดี

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ความสามารถ อิทธิพลอำนาจและศิลปะของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน การใช้ศาสตร์ คือ การใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ ที่แสดงออกมาในการทำงาน การบริหารงาน ศาสตร์ ในที่นี้อาจกล่าวสั้น ๆ คือ การทำแล้วให้ได้ประสิทธิภาพตามที่ผู้นำต้องการ ส่วนการใช้ศิลป์ คือ การใช้ทักษะความสามารถพิเศษในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้บุคคลอื่นยอมรับในความคิด การกระทำ การตัดสินใจ รวมทั้ง ได้รับความยกย่องสรรเสริญหรือไม่ถูกตำหนิเกลียดชังจากบุคคลอื่น โดยใช้หลักจิตวิทยาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นทำตามหรือสนับสนุนผู้นำรู้จักยืดหยุ่นในการรุกและรับในการทำงานปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง หรือถ้ามีให้มีน้อยที่สุด โดยใช้หลักคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มาดำเนินการเพื่อให้ได้ประโยชน์ทั้งคน งาน และสังคม อาจกล่าวสั้น ๆ การใช้ศิลป์ คือ การทำแล้วทำให้เกิดประสิทธิผลในความพึงพอใจของผู้นำและบุคคลอื่น ดังนั้น การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานจะทำให้เกิดการสัมฤทธิ์ผลในภาพรวม 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทางที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ หมายถึง องค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายที่วางไว้ก็คือ วิสัยทัศน์จะเห็นได้ว่า ความหมาย ทั้ง 3 ข้อ เป็นหลักสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างผสมผสาน กลมกลืนกัน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เครือข่ายชัย สัยสินธุ์ (2559, หน้า 14) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วสามารถนำมากำหนดทิศทางขององค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจูงใจบุคลากร เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

เชวงศักดิ์ พุทธิศุภเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ (2559, หน้า 83) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนด ทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมินกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงควมมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังต้องพัฒนาตนเอง

ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่จูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้ ยังเป็นเรื่องของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเป็นผู้นำที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมากเป็นผู้นำ โดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ต้องอาศัย การประเมินซ้ำที่เป้าหมายและ คุณค่าขององค์การ รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การ และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานการกระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมา กำหนดทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุม เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือที่มงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากร และความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงาน ของตนเองเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระทำและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน สามารถตัดสินใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของควมมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพ และควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

Dubrin (1988) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติ โดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้ แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ

และผลที่เข้าใจตามมา องค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ ถูกเรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างเดียวกัน และต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน

1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ

1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวแทน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมา ระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

1.4 ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการ แก้ปัญหามากขึ้นเท่านั้น และยังการไต่เต้าตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าว มากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ก็มีความ สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วย ในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ และทิศทางขององค์กร ที่จะดำเนินไปและการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไขก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาภาพ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ องค์กรนั้นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในด้าน ความคิดและความเข้าใจ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้มีสมรรถนะสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะ ของความเป็นประชาธิปไตย ในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวัง อย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นที่ละน้อยซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจ ที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมามีเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้ สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะ การคาดคะเน อนาคต จากคำกล่าวที่ว่ากรมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของ ความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการ คาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำทลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนั้นว่ากลยุทธ์ กลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าบริการตลาดและแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นประโยชน์ อย่างมากมายต่อองค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถามและวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป องค์กรประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายตายใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่างบริษัทมีวิสัยทัศน์ว่า เพื่ออนุรักษ์ความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้ายี่ห้อต่าง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงานและสนุกกับการบุกเบิกความเพียรพยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

Robbins and Coulter (2003) กล่าวว่า กระบวนการเชิงกลยุทธ์ มี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) คือ ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์กร ขั้นที่ 5 กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน และขั้นที่ 6 กำหนดกลยุทธ์

2. การนำไปปฏิบัติ (Implement) คือ ขั้นที่ 7 การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

3. การควบคุมหรือการประเมินผล (Evaluation) คือ ขั้นที่ 8 การประเมินผล ซึ่งการดำเนินกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นที่ 2-3 และ 4-5 สามารถทำได้เวลาเดียวกัน แม้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะเน้นการวางแผน ซึ่งกลยุทธ์จะบังเกิดผล เมื่อนำไปปฏิบัติ แม้จะบริหารและวางแผนดีเพียงใด หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่งจะต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้การปฏิบัติตามกลยุทธ์มักจะมีความเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือหลายอย่างหรือส่วนต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกลยุทธ์ในทางปฏิบัติผู้นำที่เข้มแข็งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่สำคัญที่สุด สำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยมีรายละเอียด แต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะเริ่มต้นด้วยการสำรวจ และทบทวนพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ปัจจุบันขององค์กร พันธกิจจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความมุ่งหมายขององค์กร จะได้ยึดเป็นหลักในการกำหนดขอบเขต ของสินค้าหรือบริการขององค์กร ส่วนเป้าหมายปัจจุบันขององค์กรจะทำให้ทราบถึงรายละเอียด ของพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับพันธกิจหรือไม่ เพียงใดหรือต้องปรับเปลี่ยนอย่างไร การทบทวนกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องดูให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร และพิจารณาความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานองค์กร ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กรอย่างถูกต้อง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป ซึ่งได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนจนวนสิ่งแวดล้อมเฉพาะ เพื่อจะได้ใช้ข้อมูลเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค เป็นขั้นตอนที่เป็นผลมาจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้ว หากผลกระทบต่อองค์กรเป็นบวก

แสดงว่าเป็นโอกาสขององค์การ แต่หากผลกระทบต่อองค์การเป็นลบ แสดงว่าเป็นอุปสรรคต่อองค์การ อย่างไรก็ตามสถานการณ์เดียวกันอาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่ง แต่กลับเป็นอุปสรรคต่ออีกองค์การหนึ่ง ก็ได้แม้จะเป็นองค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละองค์การอาจมีสิ่งแวดล้อมภายใน คือ ทรัพยากรขององค์การแตกต่างกันหรือความสามารถในการจัดการต่างกันบางครั้งแนวโน้มของสถานการณ์เดียวกัน อาจมีผลกระทบทั้งที่โอกาสและอุปสรรคต่อองค์การเดียวกันทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ เช่น พิจารณาทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์การผลิตภัณฑ์ สถานการณ์การเงิน สิ่งแวดล้อมภายในองค์การจะเป็นการกำหนดความสำเร็จในการบริหารองค์การ อย่างหนึ่ง

ขั้นที่ 5 กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 4 อาจมีจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์การได้

ขั้นที่ 6 กำหนดกลยุทธ์ องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ทั้งระดับองค์การระดับกลุ่มและระดับหน้าที่ การกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินตามขั้นตอนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์หลากหลายหรือหลายทางเลือก แล้วเลือกกลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและต้องพยายามประสาน หรือผนวกกลยุทธ์ให้เข้ากันได้กับกลยุทธ์ด้านอื่น ๆ ขององค์การ และจะต้องเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจากจุดแข็งและโอกาสเหนือคู่แข่ง โดยพยายามให้เกิดความ ได้เปรียบอย่างยั่งยืน

ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กลยุทธ์จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์ต่อองค์การ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ

ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การประเมินผลงาน เพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ภายใต้พันธกิจเพียงใด ควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร กระบวนการประเมินผลงาน หรือการควบคุม เป็นกระบวนการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารทั้งหลายล้วนต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ในการควบคุม แม้เป็นผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผน

สมยศ นาวิการ (2554, หน้า 1024-1041) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวของบริษัท ถ่ายทอดวิสัยทัศน์จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ
2. การใช้ประโยชน์จากความสามารถเกินอาจ หมายถึง ทักษะหน้าที่ของบริษัท เป็นทรัพยากรหรือความเชี่ยวชาญที่ทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้และทักษะของบุคคลทุกคนภายในองค์การ
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน ประกอบด้วย อุดมการณ์ สัญลักษณ์ และค่านิยมเกณฑ์ที่มีอิทธิพลต่อวิถีทางธุรกิจของพวกเขา
5. การมุ่งจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
6. การสร้างการควบคุมองค์การอย่างสมดุลจะทำให้มั่นใจได้ว่า องค์การได้บรรลุความสามารถในการแข่งขันและมีผลตอบแทนสูงจะทำให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความน่าเชื่อถือ

ทิพพาวดี เมฆสุวรรณ (2554, หน้า 51-62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างศรัทธาผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีบาร์มีโดยใช้วิธีคิดดัง ๆ (Think Aloud) เพื่อโน้มน้าวผู้คนมาเป็นพันธมิตรรอบรู้ในทุกสิ่งสื่อสารความเข้าใจสนับสนุนลูกน้องเป็นคนซื่อตรงเปิดเผย และใช้วิจารณ์ญาติในทางที่ดี เพราะการบริหารความเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้ก็เกิดจากความสามารถในการบริหารความไว้นื้อเชื่อใจ
2. พาบอกทิศผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องวาดภาพในอนาคตไว้ว่า อยากให้องค์การเป็นอย่างไรใน 5-10 ปีข้างหน้า แล้วบอกได้ว่าจะไปทางใด เพื่ออะไรด้วยความอดทน และปฏิบัติไปพร้อมกันกับลูกน้อง
3. พิชิตโอกาสผู้นำเชิงกลยุทธ์จะอาศัยความสามารถคิดได้สื่อสารเป็นและช่วงชิงโอกาสได้อย่างเหมาะสม
4. มาดควบคุมผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความฉลาดที่จะสื่อหรือส่งสัญญาณแฝงนัย บอกความต้องการการตรวจสอบ ความคืบหน้า และผลสำเร็จของการทำงานเป็นรายบุคคล โดยไม่ได้ควบคุมอย่างใกล้ชิด แต่ก็ไม่ปล่อยปละละเลยต้องมีการกำกับควบคุมที่เหมาะสมกับเนื้องานเหมาะสมกับ ลักษณะของคนเหมาะสมกับกาลเทศะ และเหมาะสมกับโอกาส ทั้งก่อนการปฏิบัติขณะปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงาน

5. สร้างขุมกำลังผู้บริหารเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดหรือสมรรถนะของบุคคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ สร้างทีมงานที่เก่งดีมีประสิทธิภาพและผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ มีลักษณะเป็นครูหรือหัวหน้าที่ดี มาก่อนมีแง่มุมที่เสนอแนะลูกน้องได้

6. ปลุกฝังให้ใฝ่ดี ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับความเป็นพลเมืองดีในองค์การ เพราะจะทำให้ระบบดียืดหยุ่นตอรับภาวะวิกฤตการแข่งขันหรือปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยอาศัยตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพหรือแนวทางของศาสนา โดยผู้นำให้ความสำคัญ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสุภาพ ยึดมั่นในค่านิยม สร้างสรรค์ หรือผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบแห่งความดี สนับสนุนให้คนดีได้รับรางวัล และเคารพในศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน

7. มีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การได้อย่างเหมาะสม สร้างเอกลักษณ์ขององค์การโดยผ่านวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบรับวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ขององค์การ สร้างระบบที่มที่มีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคในการทำงานสื่อสารสองทาง ลดระบบอุปถัมภ์คิดแบบรวมศูนย์ โดยคำนึงถึงประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลต่อระบบราชการและถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เหมาะสมเข้าสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติในทางเดียวกัน

เชมมารี รัชชชูชีพ (2556, หน้า 8-10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำกลยุทธ์มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอย่างมีทิศทางไม่ว่าองค์การจะดำเนินไปทางใด เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารให้คนในองค์การมีพลังในการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. ความผูกพัน (Commitment) มีความผูกพันต่อองค์การและต่อวิสัยทัศน์

3. กระจายข่าวสารข้อมูล (Being Well Informed) ไปสู่บุคลากร

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

5. ใช้อำนาจหน้าที่อย่างฉลาด (Astute Use of Power) ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีความฉลาดในการใช้อำนาจ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด 3 อย่าง คือ ผู้นำที่สร้างความกลมกลืนทางความคิด มากกว่าความแตกแยกทางความคิด ผู้นำที่ดีมีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติในการทำงานแต่ละขึ้นไปสู่ความสำเร็จ

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

สุดา สุวรรณภิญโญ (2556, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากในการคิดเชิงกลยุทธ์ผู้นำต้องมีมุมมองที่เป็นระบบคิดทันการณ์ สามารถช่วงชิงโอกาสได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับกลยุทธ์ได้ทันที่

2. การมีเจตจำนงที่แน่วแน่จะเป็นสิ่งเร้าให้พนักงานเกิดความคิดในการปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้นเป็นโอกาสที่ได้สำรวจตัวเอง เพื่อเตรียมความพร้อมและเกิดความเข้าใจตรงกันก่อน ผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมาย

3. การมีพันธมิตรที่เกื้อหนุน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นผู้ที่เปิดเผย ยืดหยุ่น อ่อนน้อม นำไว้เนื้อเชื่อใจทำให้ผู้ตามกล้าแสดงออกซึ่งความคิดแต่ยังคงไว้ซึ่งเป้าหมายสูงสุด ขององค์การ

4. การมีความสามารถในการปรับทุกองศาภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะบริหารความเปลี่ยนแปลงการปรับและขับเคลื่อนให้ส่วนต่างดำเนินไปตามวิสัยทัศน์ของผู้นำได้นั้น ผู้นำต้องมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเปิดโอกาสให้คนที่มีศักยภาพได้ร่วมควบคุมองค์การเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็วและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 158-160) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ 4 ประการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นการวางแผน การออกแบบสถาปัตยกรรม การสร้าง ความไว้วางใจ และการสร้างแนวร่วม ดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้ตามให้มีความเข้าใจเห็นภาพและเกิดแรงบันดาลใจ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นสถาปนิกสังคมจะต้องเป็นผู้ที่สามารถออกแบบองค์การให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมได้

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องออกแบบวัฒนธรรมองค์กรให้มีสำนึกต่อสังคม ต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสร้างแนวร่วมให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลและระบบทั้งภายในและภายนอก

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 18–19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล มีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอนและให้ความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันของบุคลากร สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

2. การคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ นำเสนอความคิดที่แตกต่างออกไปจากความคิดเดิม มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ในการทำงาน มีการจัดประชุมเพื่อสะท้อนความคิดเห็นและกระตุ้นความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาให้นำสิ่งที่ได้นั้นมาประยุกต์เป็นแผนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนออกไปเพื่อสร้างขั้นตอนการทำงานใหม่ที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึก เน้นบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

4. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อป้องกันผลประโยชน์ประมาททุจริต คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันด้วยความสามารถสูงสุดให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพสูงสุด

เครือข่าย ไซยสินธุ์ (2559, หน้า 25-26) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดแปลกใหม่ มีการสื่อสารให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารร่วมปฏิบัติไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

2. การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรเงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ขีดความสามารถหลักขององค์การ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรในเชิงบูรณาการเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถ นอกจากนี้สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอกมา เสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์การได้

3. การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การสร้างและรักษาวัฒนธรรมในองค์การที่ดี ใช้วัฒนธรรมขององค์การเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ ปรับวัฒนธรรมขององค์การให้เอื้อต่อการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความแตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ในการสร้างวัฒนธรรมขององค์การใหม่ ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การให้สำเร็จต้องอาศัยผู้บริหารระดับสูงสนับสนุน

4. การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์เป็นที่น่าไว้วางใจ เน้นกระบวนการตัดสินใจตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม สร้างมาตรฐานการปฏิบัติตนมีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ และเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

5. การควบคุมความสมดุลขององค์การ หมายถึง การควบคุมด้านกลยุทธ์และการเงินอย่างสมดุลทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความมั่นใจในประสิทธิผลขององค์การอำนวยให้มีการประยุกต์ใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่ามีการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อประเมินประสิทธิผลของการควบคุมความสมดุลขององค์การ

เชวงศักดิ์ พฤษเขตเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ (2559, หน้า 83) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การ จะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์

ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ และความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติ ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การการจัดการเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องอาศัย กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Function of Management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม การปฏิบัติการ

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์

อารีวรรณ ประสาน (2553, สไลด์ออนไลน์) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำ ได้แก่ วัฒนธรรมให้ความหมายไว้ว่าเป็นสมมติฐานและความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน

1.1 โครงสร้าง คือ การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กร เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการ การบูรณาการและขอบเขต การควบคุม

1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ที่มีศักยภาพที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรขณะที่เทคโนโลยี คือ ปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการ แปรสภาพ ให้ตัวบ่อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ระดับสูงและระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาท คู่ขนานกัน คือ 1) เป็นผู้วางแผนออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร และ

2) ผู้นำเอกกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร

3. ปัจจัยที่กำกับควบคุมต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ประเภทขององค์กร/อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านกฎหมาย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความมั่นคง ขนาดและโครงสร้าง องค์กรมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้บทบาทของผู้นำระดับสูงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันจะลดลงตามไปด้วยวัฒนธรรม อายุ หรือระยะเวลาการพัฒนาองค์กร เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนขึ้น ทั้งภายในและภายนอกต่อองค์กร การเข้ามาใช้อำนาจของทีมนิเทศระดับสูง คือ องค์กรใดที่ไม่มีทีมผู้บริหารระดับสูงหรือแม้จะมีก็อยู่ในสภาพอ่อนแอ อำนาจและอิทธิพลจะตกอยู่ในมือของผู้นำสูงสุดที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรได้มาก

จากนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหาร มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางกรอบ ยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผน ปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้าง วัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับจากนักการศึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตาราง 1

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	Dubrin (2010)	เกศรา ลิทธิแก้ว (2558)	นวลจันทร์ (2559)	เยาวรินทร์ อิมรอด (2560)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559)	ณัฐนันท์พร เอี่ยมแทน (2559)	สมยศ นวภิการ (2554)	ชณัฐ พรหมศรี (2561)	วราณฤดี มณฑจรัส (2560)	ณัฐนันท์พร เอี่ยมแทน (2560, สัปดาห์ออนไลน์)	ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563)	ความถี่
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	✓			✓	✓	✓					✓	5
2. ความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
3. ความคาดหวังและสร้างโอกาสในอนาคต	✓			✓	✓	✓					✓	5
4. การคิดเชิงปฏิกิริยา	✓			✓	✓	✓					✓	5
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
6. การบริการองค์กรแบบมีอัตลักษณ์									✓			1
7. การบริหารองค์กรแบบมืออาชีพ									✓			1
8. การเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ									✓			1
9. การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและจัดลำดับความสำคัญ										✓		1
10. การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน			✓					✓		✓		3
11. การกำหนดสมรรถนะหลัก			✓							✓		3
12. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมคัดเลือกกลยุทธ์			✓				✓	✓				3
13. การสร้างวัฒนธรรมเป็นทีม								✓		✓		2
14. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์							✓					1
15. การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ							✓					1
16. วิสัยทัศน์ส่วนตัว		✓										1
17. มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี		✓										1
18. ความมุ่งมั่นฝึกฝน		✓										1
19. การวิเคราะห์สิ่งใดๆด้วยเหตุด้วยผล		✓										1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักการศึกษา จำนวน 12 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา และ

5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากผลการสังเคราะห์ตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องตามแนวคิด ใน 5 ด้าน มีดังนี้

ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจระดับสูง อาทิ ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล กำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง คือ การประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ คาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นตามมา จากนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ที่ได้กำหนดไว้ เป็นวิธิตัดเชิงระบบองค์รวม ที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน ภายใต้การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความเป็นประชาธิปไตย

Yukl (1998, p. 12) ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงถือเป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน มีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Dubrin (1988) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนจนสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่ได้เข้าใจตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

เพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ ได้มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณา ทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถ นำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น คือ การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวก และลบต่อการดำเนินงานแล้วสรุปและเลือกกลยุทธ์ นำมาพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการแสดงความคิดเห็นจากผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ปรีกษาหาหรือใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา และสามารถบริหารข้อมูลระบบสารสนเทศ ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดความคุ้มค่า นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีโอกาสได้เปรียบกับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระสามารถกำหนดอนาคตได้ โดยผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายเป็นในรูปแบบของประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ หากแต่ต้องระวังไม่ใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก เพราะจะส่งผลให้การพิจารณาข้อมูลแวดล้อมคาดเคลื่อน เพราะเวลาปัจจุบันแตกต่างจากในอดีต

Yuki (1998) ให้ความหมายว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ คือ การวางแผนขององค์กรเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรได้

Dubrin (1988) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่

เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามตัดสินใจโดยใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้วหรือที่เรียกว่า อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการทำงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมา นำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า การความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวัง อย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาส ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ ประสบความสำเร็จ มีความหลากหลาย ในการคิดหาวิธีพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต สามารถแก้ไขปัญหารวดเร็ว เป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถบริหารงานให้สำเร็จได้ จากการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความหลากหลายในวิธีการคิด พัฒนาตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจในด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น

Yukl (1998, p. 12) ให้ความเห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เนื่องจากความตระหนักเข้าใจเป้าหมายเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายได้และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้ เกิดมาจากการกระตุ้นอารมณ์ของผู้ตาม โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

Dubrin (1988) กล่าวว่า การอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จ และความล้มเหลว ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยัมและความต้องการของลูกค้ำ มีความสามารถวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุก สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้น มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุก กำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ด้านความคิดเชิงปฏิวัติการเปลี่ยนแปลง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า วิธีคิดเชิงปฏิบัติ เป็นความสามารถในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์อย่างเดียวกันร่วมกัน โดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องและความมีอิสระต่อกัน ทำความเข้าใจโดยการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็น บริหารงานอย่างเป็นระบบที่มีหลายระดับ

ธีรศักดิ์ชนะบางแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า วิธีคิดเชิงปฏิบัติ คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่กลัวความเสี่ยง ชอบความท้าทาย มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก และเชิงบูรณาการแบบองค์รวม มุ่งกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น กระบวนการ PDCA การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นต้น

Yukl (1998, p. 12) ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสจนประสบผลสำเร็จมีลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้นำที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเจริญก้าวหน้า เชื่อในความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้ของมนุษย์ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตากรุณา กับผู้ร่วมงาน ตั้งกรอบคร้ว ไม่น้อยไปกว่าการสนใจเหตุการณ์ในอนาคต ผู้นำไม่ใช้การบังคับ หรือควบคุม

แต่ใช้การส่งเสริม สนับสนุน ไว้วางใจ เป็นผู้ที่สีปลั่งกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้ เชื่อว่าทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเอง

Dubrin (1988) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่และกลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถทำทลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของลูกค้านี้ได้เหนือกว่าคู่แข่ง วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียง ผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความต้องการในอนาคตขององค์กรหรือเป้าหมายกว้าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ยังไม่มีการกำหนดวิธีการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม โดยทั่วไปเมื่อผู้นำขึ้นมาดำรงตำแหน่ง มักได้รับการเสนอให้แถลงวิสัยทัศน์ เพื่อให้สังคมวิเคราะห์ถึงทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น หากผู้นำปราศจากวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์สั้นหรือแคบ อาจส่งผลให้องค์กรไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความพร้อม ความท้าทาย ความคาดหวังต่อสิ่งที่พึงต้องการจะให้เกิด รับรู้ เข้าใจร่วมกัน มีแผนที่แสดงให้เห็นวิธีการที่จะมุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจน คุ่มค่าทั้งด้านปริมาณและทั้งด้านคุณภาพ โดยมีการติดตามผลประเมินผลตามวิสัยทัศน์ หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์สั้น มีวิสัยทัศน์แคบ อาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

Yukl (1998, p. 12) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ จะช่วยสร้างความผูกพัน ร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในองค์กร ให้เป็นสภาพจริงได้ รู้แน่ชัดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร และจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างแท้จริง

Dubrin (1988) กล่าวว่า สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นไปในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ว เป็น การสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่าย มองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ความหมายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษา สำหรับเด็กพิการ และผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้มีการจัดการศึกษา ให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้

หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทั้งถึงและมีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค ด้วยวิธีการ และรูปแบบที่หลากหลาย
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและ ศาสตร์เฉพาะทาง
4. พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย
2. คนพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะทาง มีประสบการณ์ทางศาสตร์การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์
4. ระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ มีคุณภาพ และสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน
5. ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแล ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 46 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด

1.1 ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับนักเรียน แบบอยู่ประจำ)

1.2 ประเภทบกพร่องทางการได้ยิน 21 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด (รับนักเรียน แบบอยู่ประจำ)

1.3 ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

1.4 ประเภทบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 4 โรงเรียน ใน 4 จังหวัด (รับนักเรียนแบบอยู่ประจำ)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ ใน 64 จังหวัด

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด

3.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 22 จังหวัด (รับนักเรียนแบบ อยู่ประจำ)

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 26 โรงเรียน ใน 24 จังหวัด (รับนักเรียนแบบ อยู่ประจำ จำนวน 25 โรงเรียน แบบไป-กลับจำนวน 1 โรงเรียน)

กลยุทธ์และจุดเน้นของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักการศึกษาพิเศษ (2564, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์และจุดเน้นของ สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพและ พึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ

3. การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

5. การประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่านิยมความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคิดเชิงปฏิวัติรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบใหม่ของผู้ในยุคใหม่ พบว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นรูปแบบใหม่ของผู้ยุคใหม่ สอดคล้องกับ การจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นบุคคลที่มีมุมมองระยะยาว สร้างความยืดหยุ่น ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำกลยุทธ์ มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน ในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี รวมทั้ง มีการเจรจาต่อรองให้ประสบผลสำเร็จที่สำคัญมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

ชัตติยา ดั่งวงสำราญ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน

5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิด ความเข้าใจในระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 77-99) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความสามารถในการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการพยากรณ์กำหนดอนาคต และความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติตามลำดับ ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เรียงลำดับจากดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจและการสื่อสาร

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ และด้านการ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พจรัตน์ คุณทวีลาภผล (2559, หน้า 87) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและด้านการ กำหนดกลยุทธ์รองลงมา ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย แผนงานและโครงการเพื่อสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของ ประเทศ และบริบทของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน แบบโปร่งใส 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรับผิดชอบในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนางาน

พระมหาไถวรวรรณ ปุณฺณขันธุ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักพระปริยัติธรรม พบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรม จริยธรรม 5) การบริหารองค์กรและรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักพระปริยัติธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสพการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรศักดิ์ อุ่นใจ (2556, หน้า 183) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน วิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม โดยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด การศึกษา ทำให้การบริหารงานวิชาการดีขึ้น ส่งผลดีต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสพการณ์ การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาครู และบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน

3. จากการสนทนากลุ่มพบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ มีองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนา กิจกรรมตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกับชุมชน 3) การวัดผลแบบคุณภาพ การบริหาร วิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ จะนำไปใช้ให้การดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายในและภายนอกในการสนับสนุนโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนากิจกรรมดำเนินงานแต่ละองค์ประกอบ

4. รูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์เป็น รูปแบบที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้องเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำ ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนด ทิศทางขององค์การ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์และ ด้านการนำ ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลจันทร์ จันทนพ (2559, หน้า 58) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) บทบาท ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำ ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณ ประศรี (2555, หน้า 102) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาอยู่รายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ องค์ประกอบที่ 4 วิธีคิดเชิงปฏิวัติ องค์ประกอบที่ 3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ศิริเพ็ญ สุกุลวณิช (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิวัติ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ ร้อยละ 56.10

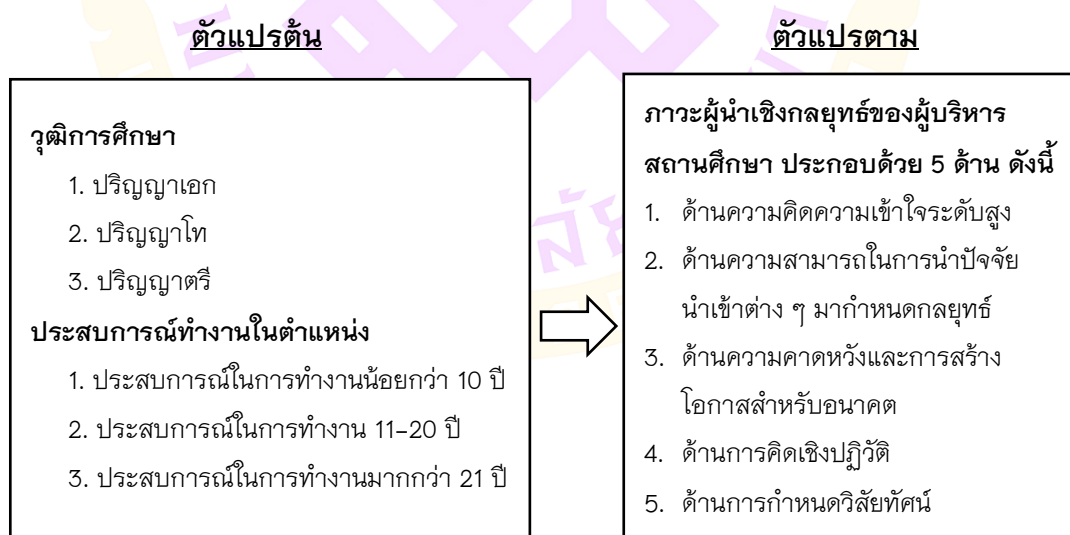
อภิรักษ์ นุภาสัน (2554, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้บริการสาธารณะ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้และกระตุ้นทางปัญญา และด้านการ

บริหารงบประมาณ 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยเสริมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครูผู้สอน จำนวน 395 คน รวมทั้งหมด 422 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เทียบขนาดของประชากรที่ 440 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน ดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
	ที่ต้องการศึกษา	ในการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา	27 คน	13 คน
ครูผู้สอน	395 คน	192 คน
รวม	422 คน	205 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกแต่ละโรงเรียน

โรงเรียนเฉพาะความพิการ		ประชากร		กลุ่มตัวอย่างที่ใช้	
		ที่ต้องการศึกษา		ในการศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนกาวีละอุนกุล	68	5	63	3	31
โรงเรียนเชียงรายปัญญาอนุกุล	72	3	69	1	34
โรงเรียนน่านปัญญาอนุกุล	74	3	71	1	34
โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล	66	4	62	2	30
โรงเรียนศรีสังวาล จังหวัดเชียงใหม่	50	5	45	3	22
โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือ	36	3	33	1	16
โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร	56	4	52	2	25
รวม	422	27	395	13	192

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของ การศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2. นางสาววรภากรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพรวปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่

3. นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องกับความจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์จ่ายหน้าซองกลับถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมายวันเวลาไว้ หากได้ไม่ครบจำนวน ผู้วิจัยทำการติดตามทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชัน LINE ด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามขั้นตอนการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 7)

การแปลผล

1. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด
4	หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลผลที่ได้จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายชื่อของคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 7) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41–4.20	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
2.61–3.40	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.81–2.60	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.80	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” มีดังนี้

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67–1.00 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ % (Percentage)

1.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

N แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

\bar{X} แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F (f-distribution)

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square with in group)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{(K - 1)F(\alpha; df_r, df_2)} \sqrt{MS_E \left[\sum_{j=1}^k \frac{(C_j)^2}{n_j} \right]}$$

เมื่อ s แทน ค่าวิกฤตของ Scheffe

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

$\alpha; df_r, df_2$ แทน เปิดค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่ α มีค่า 0.05 และ และ df_r คือ ค่า df_B ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ ค่า df_W หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน

C_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1, ...

n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 205)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	59	28.80
หญิง	146	71.20
รวม	205	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	157	76.60
ปริญญาโท	46	22.40
ปริญญาเอก	2	1.00
รวม	205	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 205)	ร้อยละ (%)
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	108	52.70
ระหว่าง 11-20 ปี	83	40.50
มากกว่า 21 ปี	14	6.80
รวม	205	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 76.60) มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 40.50)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 5-10 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	3.87	.56	มาก	5
2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	3.95	.82	มาก	3
3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.99	.60	มาก	1
4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา	3.94	.87	มาก	4
5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.97	.53	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.94	.58	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมทุกด้าน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคาดหวัง
และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .60) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .53) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .56)

ตาราง 6 แสดงผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านความคิด
ความเข้าใจระดับสูง (n = 205)

	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้	4.23	.67	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุ เป้าหมาย	3.75	.45	มาก	5
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นวิธีการทำงานใหม่หรือ แนวคิดใหม่ได้	3.85	.44	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนา สถานศึกษา	3.79	.44	มาก	4
5	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานได้	3.31	.72	ปานกลาง	6
6	ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	4.23	.62	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ	3.97	.54	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	3.87	.56	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .67) และข้อ 6 ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .54) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .72)

ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (n = 205)

	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล	3.81	.48	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	4.29	.57	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐาน ของสถานศึกษา มากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.78	.54	มาก	6
4	ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	3.92	.41	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.77	.59	มาก	7
6	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการ กำหนด ลำดับความสำคัญของความต้องการ เพื่อนำมาพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการ ทำงาน	4.25	.62	มากที่สุด	2
7	ผู้บริหารมีการนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายใน สถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์	3.85	.43	มาก	4
รวมเฉลี่ย		3.95	.82	มาก	

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ
กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ
มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล
ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .57) รองลงมาคือ ข้อ 4
ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็น
กลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .62) และข้อ 3 ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา
ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .41) ตามลำดับ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายใน
สถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$,
S.D. = .59)

ตาราง 8 แสดงผลการศึกษาระยะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการ
มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (n = 205)

ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	4.27	.59	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานเชิงรุก โดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เป็นรูปธรรมชัดเจน	3.91	.30	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติ เป็นโอกาส และไม่รอที่จะนำโอกาสนั้น มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.88	.35	มาก	4
4	ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้ม อนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้	4.32	.61	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนา สถานศึกษา	3.76	.44	มาก	6
6	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ชับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	3.82	.47	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.99	.60	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์ แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมี หลักการและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .59) และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการ

ทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .30) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .44)

**ตาราง 9 แสดงผลการศึกษาระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านการ
คิดเชิงปฏิบัติ (n = 205)**

	ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการ เที่ยบเคียงผลผลิต ของสถานศึกษา ตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสามารถนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.87	.39	มาก	4
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน	3.90	.34	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงระบวงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.11	.56	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรบริหาร ที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มี ประสิทธิภาพ	4.24	.68	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิควิธีการ ที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนางาน	3.63	.74	มาก	6
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิต ของสถานศึกษาตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสามารถนำ แนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.78	.56	มาก	5
7	ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา	4.11	.48	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.94	.87	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .68) รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .48) และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .34) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .74)

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (n = 205)

	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.36	.57	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.91	.39	มาก	3
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.16	.60	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการเรียกประชุม ชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ	3.86	.42	มาก	4
5	ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอน	3.79	.43	มาก	6
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม	3.80	.43	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.97	.53	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .57) รองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .60) และข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .39) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .43)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจําแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจําแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 205)

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านความคิด ความเข้าใจระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	1.328	2	.664	11.075	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.114	202	.060		
	รวม	13.443	204			
2. ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.811	2	.405	7.605	.001*
	ภายในกลุ่ม	10.770	202	.053		
	รวม	11.580	204			
3. ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.058	2	.529	12.582*	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.489	202	.042		
	รวม	9.547	204			

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
4.	ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	.339	2	.169	2.067	.129
		ภายในกลุ่ม	16.545	202	.082		
		รวม	16.883	204			
5	ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.559	2	.279	5.322*	.006*
		ภายในกลุ่ม	10.606	202	.053		
		รวม	11.165	204			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.588	2	.294	13.082*	.000*
		ภายในกลุ่ม	4.537	202	.022		
		รวม	5.125	204			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตาราง 12-15

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.02564	.81756*
ปริญญาโท			.79193*
ปริญญาเอก			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก และผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาโทกับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.14565*	.20155
ปริญญาโท			.05590
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.14204*	.44639*
ปริญญาโท			.30435
ปริญญาเอก			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโทและผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		.12443*	.09183
ปริญญาโท			-.03261
ปริญญาเอก			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig
1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	.510	2	.255	3.983*	.020*
	ภายในกลุ่ม	12.933	202	.064		
	รวม	13.443	204			
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	3.066*	.049*
	ภายในกลุ่ม	11.239	202	.056		
	รวม	11.580	204			
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	.446	2	.223	4.948*	.008*
	ภายในกลุ่ม	9.101	202	.045		
	รวม	9.547	204			
4. ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.522	2	.261	3.225*	.042*
	ภายในกลุ่ม	16.361	202	.081		
	รวม	16.883	204			
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.739	2	.369	7.158*	.001*
	ภายในกลุ่ม	10.426	202	.052		
	รวม	11.165	204			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.440	2	.220	9.485*	.000*
	ภายในกลุ่ม	4.685	202	.023		
	รวม	5.125	204			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตาราง 17-21

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 21 ปี
น้อยกว่า 10 ปี		.09554*	-.03760
11-20 ปี			-.13314
มากกว่า 21 ปี			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 21 ปี
น้อยกว่า 10 ปี		.06913*	-.06463
11-20 ปี			-.13376
มากกว่า 21 ปี			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 21 ปี
น้อยกว่า 10 ปี		.09003*	-.03175
11-20 ปี			-.12177
มากกว่า 21 ปี			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา

	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 21 ปี
น้อยกว่า 10 ปี		.09758*	.11848
11-20 ปี			.02090
มากกว่า 21 ปี			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน (n = 205) ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

	น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 21 ปี
น้อยกว่า 10 ปี		.11706*	-.03483
11-20 ปี			-.15189
มากกว่า 21 ปี			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครู จำนวน 395 คน รวมทั้งหมด 422 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน(Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) และการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วุฒิศึกษาเป็นระดับปริญญาในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ และข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้และข้อ 6 ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้

1.2 ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และข้อ 3 ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา และข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ

เป้าหมายได้ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

1.5 ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาและข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจําแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จําแนกตามวุฒิ การศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนํ้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จําแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนํ้าปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความ คาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติแตกต่างกันอย่างมี นัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมี นัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ และผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ คิริเพ็ญ สกุลวลีธร (2556, หน้า 75) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสอง รองจากด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง อาจสรุปได้ว่า ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างมากไม่ต่างไปจากการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

1.2 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสองที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งการดำเนินงานนี้ได้เป็นไปตาม สุพรรณประศรี (2555, หน้า 102) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาอยู่รายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ องค์ประกอบที่ 4 วิชิตเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รุ่งนภา นิรมบุตร (2561, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนากภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคิดเชิงปฎิวัติรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับสามที่ปรากฏ ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์และ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พจรัตน์ คุณทวิลาภผล (2559, หน้า 87) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย

1.3.1 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและ ด้านการกำหนดกลยุทธ์รองลงมา ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย แผนงานและโครงการ เพื่อสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของ ประเทศและบริบทของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน แบบโปร่งใส 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา พัฒนางาน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะ ความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อภินันท์ นุภาสสัน (2554, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้บริการสาธารณะ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้และกระตุ้นทางปัญญา และด้านการบริหารงบประมาณ 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยเสริมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ อุ่่นใจ(2556, หน้า 183) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมโดยการเข้าร่วม

เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมของชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารงานวิชาการดีขึ้น ส่งผลดีต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาครู และบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) จากการสนทนากลุ่มพบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ มีองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนากิจกรรมตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกับชุมชน 3) การวัดผลแบบคุณภาพการบริหารวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ จะนำไปใช้ให้การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายในและภายนอกในการสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จต้องมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนากิจกรรมดำเนินงานแต่ละองค์ประกอบ 4) รูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านที่ 4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราดจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์

(2563, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 37 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาที่พบว่าด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา แบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ

2. จากการศึกษาที่พบว่า ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร ที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควบคู่กันวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนิน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชาญ์. (2556). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กมลชนก แสงสุก. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2557). **ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ทริปเฟิร์ล.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- งามตา ธาณีวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

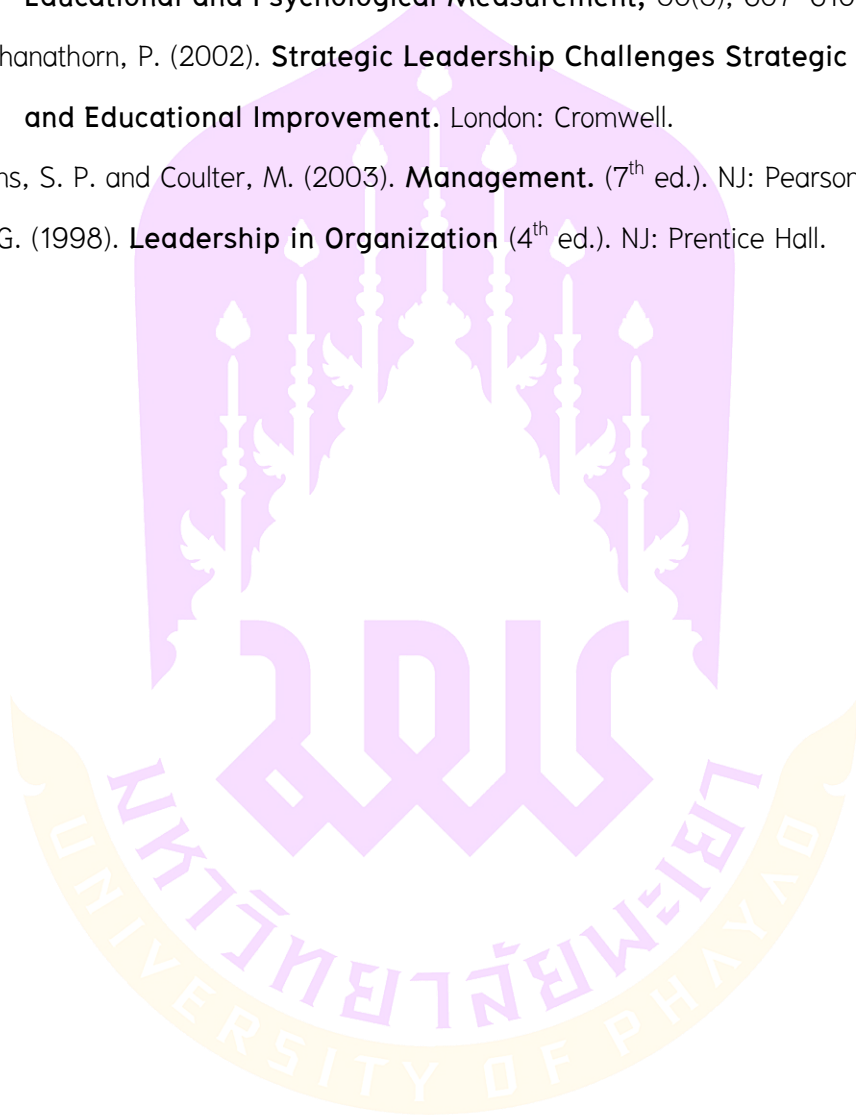
- จิรัฐ รัตน์เบญจพันธ์. (2558). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนัฐ พรหมศรี. (2561). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาล และการสาธารณสุขภาคใต้**, 5(2), 201–213.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). **ภาวะผู้นำความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 9, 80–87.
- ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2564, จาก <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/1008>.
- ตติยา ดั่งสำราญ. (2552). **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ทิพพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2554). **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กชเพอร์เน็ท.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Spss**. กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ พรินท์.
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2557). **ภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก <http://www.baanjomut.com>.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- นิตย สัมมาพันธ์. (2549). **ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Leadership and strategic leader)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พจรัตน์ คุณทวีลาภผล. (2559). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พรรคศักดิ์ อุ๋นใจ. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์. (2552). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจ เพื่อสังคม.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2555). **การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนลลิตา ธรรมรักษ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริการสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). **ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

- เยาวรินทร์ ยิ้มรอด. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียน
ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ในภาคตะวันตก. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร**, 8, 176-185.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). **การจัดการสมัยใหม่ Modern Management**. กรุงเทพฯ:
ธรรมสาร.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.
- วรรณฤดี มณฑลจรัส. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการ
โรงเรียนประชารัฐ กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง. **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร**, 10(2), 245.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้
ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วารุณี กิ่งหมิง. (2559). **สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยคริสเตียน,
กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พลก๊อปปี้ เซอร์วิสแอนด์ ซัพพลาย.
- ศิริเพ็ญ สกุศลสิทธิ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สมคิด นาคขวัญ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของคุณ** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

- สำนักการศึกษาพิเศษ. (2564). **รายงานจำนวนตามประเภทบุคลากรของโรงเรียนเฉพาะ
ความพิการ.** สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2564, จาก <http://www.specialset.bopp.go.th/>.
- สุดา สุวรรณภริมย์. (2556). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน.
- สุพรรณ ประศรี. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.**
- สุพานิ สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไสว พลพุกทา. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- อภิรักษ์ นุภาสัน. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รบ.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.**
- อารีญา จำนงษา. (2557). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- อารีวรรณ ประสาน. (2553). **การจัดการความรู้.** สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก
[http:// www.eme2.dbec.go.th](http://www.eme2.dbec.go.th).
- Dubrin, A. J. (1988). **Leadership: Research Findings, Practice and Skills** (4th ed.). New
York: Mc Graw-Hill.
- Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership** (6th ed.). Mason, OH: South-Western
Cengage Learning.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieve and Maintaining Strategic Competiveness in
the 21st Century: the Role of Strategic Leadership. **Academy of Management
Executive**, 19, 4.

- Hitt, M. A., Ireland, R. D. and Hoskisson, R. E. (2011). Strategic Entrepreneurship: Creating Value for Individuals Organizations and Society. **Academy of Management Executive**, 19, 4.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activiles. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Nongthanathorn, P. (2002). **Strategic Leadership Challenges Strategic Leadership and Educational Improvement**. London: Cromwell.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2003). **Management**. (7th ed.). NJ: Pearson Education.
- Yukl, G. (1998). **Leadership in Organization** (4th ed.). NJ: Prentice Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางสาววราภรณ์ อารีชินรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่
3. นางพุทธพร อินทรนันท์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ขอความกรุณาโปรดพิจารณารายการประเมินว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง, ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์, ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต, ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา, ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ระบุไว้หรือไม่โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ในกรณีที่ท่านใส่ 0 หรือ -1 หรือมีข้อสงสัยใดๆ โปรดเพิ่มรายละเอียดในช่องข้อเสนอนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นายเฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

**ข้อคำถามเกี่ยว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน**

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านความคิด ความเข้าใจระดับสูง หมายถึง มีประสิทธิภาพมีการคิด พิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจ การประมวลผลข้อมูล ต่าง ๆ คาดเดาผล ที่จะเกิดขึ้นตามมา มีวิธีคิดเชิงระบบองค์รวม ที่มีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในการ บริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์ เดียวกัน ภายใต ความการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนก องค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้				
	2. ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถเลือก วิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุ เป้าหมาย				
	3. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ ความคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถ รวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่าง ผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็น วิธีการทำงานใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้				
	4. ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมา กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนา สถานศึกษา				
	5. ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบ ในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถ แก้ปัญหาและกำหนดแนวทาง การปฏิบัติงานได้				
	6. ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไข้ปัญหาแบบใหม่ ที่มีประสิทธิภาพ				
	7. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด พิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจ ในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์</p> <p>หมายถึง สามารถกำหนดขนาดตได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน มีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p>	1. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล				
	2. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน				
	3. ผู้บริหารนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน				
	4. ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์				
	5. ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน				
	6. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ลำดับความสำคัญของความต้องการเพื่อนำมาพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน				
	7. ผู้บริหารมีการนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต</p> <p>หมายถึง</p> <p>ความสามารถวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา</p> <p>มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบ การคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p>	1. ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ				
	2. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน				
	3. ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาสและไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา				
	4. ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้				
	5. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา				
	6. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		ของ			
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	
4. ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตของสถานศึกษาตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสามารถนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น				
	2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน				
	3. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา				
	4. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรบริหาร ที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ				
	5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน				
	6. ผู้บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตของสถานศึกษาตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสามารถนำ แนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น				
	7. ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์กร หรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ สร้างความคิดโดยใช้คำถาม และวิสัยทัศน์รูปแบบข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง ศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ</p>	1. ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และ ภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และ กลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ				
	2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์				
	3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ ประกอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา				
	4. ผู้บริหารมีการเรียกประชุม ชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ				
	5. ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวน วิสัยทัศน์และปฏิบัติ ตามลำดับ ขั้นตอน				
	6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

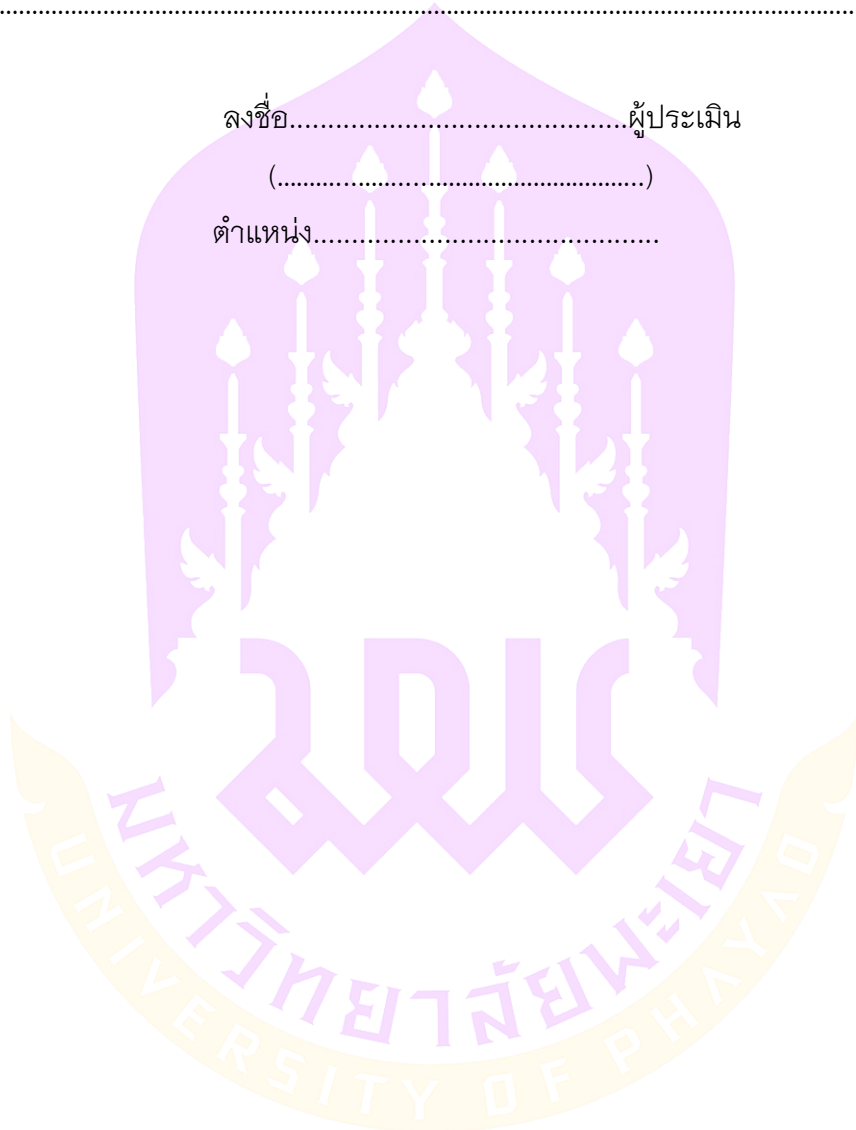
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง					
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถเลือกวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืน จนกลายเป็นวิธีการทำงานใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดพิจารณา ทบทวน ก่อนการตัดสินใจในการดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	แปลผล
	จากผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์					
1. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ และบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐาน ของสถานศึกษา มากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ภายในสถานศึกษา มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ลำดับความสำคัญของความต้องการ เพื่อนำมาพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีการนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต					
1. ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เป็นรูปธรรมชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	แปลผล
	จากผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3. ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส และไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการคิดเชิงปฎิวัติ					
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตของสถานศึกษา ตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสามารถนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	แปลผล
	จากผู้เชี่ยวชาญ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6. บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียง ผลผลิตของสถานศึกษาตัวเองกับสถานศึกษา ที่เป็นเลิศและสามารถนำ แนวคิดเชิงบูรณาการ มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์					
1. ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีการเรียกประชุม ชี้แจง ให้บุคลากร เข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และ ปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง
วัน เดือน ปี เกิด	12 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดลำพูน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ค.บ.(การศึกษาพิเศษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
ที่อยู่ปัจจุบัน	338 หมู่ 2 ตำบลเหล่ายาว อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน 51130
ผลงานตีพิมพ์	เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8. (หน้า 62-73). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

