

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



ณัฐวร จิณะไชย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN 21 ST  
CENTURY AND EFFECTIVENESS UNDER JURISDICTION OF LOCAL ADMINISTRATION  
ORGANIZATION CHIANG RAI PROVINCE



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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ของ อนุสรณ์ จิณะไชย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ญลลวรา จิณะไชย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กัณมา
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 270 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.979 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ( $r = .610$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**Title:** THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN 21 ST CENTURY AND EFFECTIVENESS UNDER JURISDICTION OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION CHIANG RAI PROVINCE

**Author:** Nataworn Jinachai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

**Keywords:** strategic leadership in the 21st century of administrators of educational, the effectiveness of educational institutions

#### ABSTRACT

This research aimed to 1) study of strategic leadership in the 21st century of administrators of educational institutions under local administrative organizations in Chiang Rai Province, 2) study the effectiveness of educational institutions under local administrative organizations in Chiang Rai Province, and 3) study the relationship between Strategic leadership in the 21st century of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. The sample group includes educational institution administrators and teachers. In educational institutions under the local government organization of Chiang Rai Province, academic year 2023, the proportions were determined according to the sample size by calculating according to Taro Yamane's formula, resulting in a total of 270 people, using the stratified sampling method. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. The index of concordance (IOC) is between 0.67–1.00. The confidence value for strategic leadership in the 21 st century among school administrators is 0.979 and educational institution effectiveness is 0.970. Statistics used in data analysis include: Percentage, mean, standard deviation Pearson correlation analysis. The results of the research found that 1) Strategic leadership in the 21st century of administrators of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. Overall, each aspect was at a high level. 2) The effectiveness of educational institutions under the local administrative organization of Chiang Rai Province. Overall, each aspect is at a high level. and 3) the relationship between strategic leadership in the 21st century of educational institution administrators and the effectiveness of educational institutions under local government organizations in Chiang Rai Province. There is a high level of positive correlation ( $r = .610$ ) with statistical significance at the .01 level.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย สำเร็จลงได้เพราะได้รับความเมตตาจากครูผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ที่ได้ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา เลือคล้าย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนายดิเรก วันมี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณะหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูลงานวิจัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองสำเร็จลุล่วงไปไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ณัฐวร จิณะไชย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	61

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา .....	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย .....	73
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย.....	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย .....	85
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย .....	88
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม .....	107
ภาคผนวก .....	114
ประวัติผู้วิจัย .....	132

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 .....	24
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	45
ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของ สถานศึกษา .....	71
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม .....	73
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	74
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาทรัพยากร .....	75
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร.....	76
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	77
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี.....	78

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ .....	79
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม .....	80
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง .....	81
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก .....	82
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา .....	83
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา .....	84
ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย .....	86
ตาราง 18 แสดง Case Processing Summary ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	131
ตาราง 19 แสดง Reliability Statistics ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	131
ตาราง 20 แสดง Case Processing Summary ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	131
ตาราง 21 แสดง Reliability Statistics ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา .....	131

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
-------------------------------	----



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพลเมืองทุกคนบนโลก หลายด้านได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การแปรปรวนของสภาพ ภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ทุกประเทศได้ทำแนวทางในการพัฒนาประเทศเพื่อรับมือกับสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 และในส่วนของประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า”ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามากที่สุดก็คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 “ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน” เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่เป็นหัวใจหลักของการบริหารและพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาคนให้มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นพลเมืองโลก มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทยพัฒนาคนและสังคมไทย สู่การเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศไทย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและสังคม จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 ขึ้นมาเพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้ มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมทางด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์รอบด้านในการบริหารการศึกษาทั้งการ

พัฒนากระบวนการบริหารจัดการ พัฒนาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน พัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อให้คนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมในอนาคต จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาคือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาของไทยจึงต้องการผู้บริหารมืออาชีพ คือจะต้องเป็นบุคคลที่ความรู้และทักษะรอบด้าน มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการคิด วิเคราะห์ เป็นนักริเริ่ม นักพัฒนา และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นนักประสานงาน และคุณลักษณะที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือ การมีจรรยาบรรณ คุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะของผู้บริหารจะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูงของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และการวางกลยุทธ์ร่วมกัน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนในองค์กรเต็มใจทำงานอย่างมีความสุขภายใต้การควบคุมดูแล(สายธาร อินทร์ตา, 2565) ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติตามบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของสถานศึกษา และผู้บริหารจะต้องรับบทบาทเป็นผู้นำที่จะสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการร่วมกันการกำหนดกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างของผู้อื่นแต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ และอยู่บนพื้นฐานขีดความสามารถของสถานศึกษาของตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้นำปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าองค์กรปราศจากแผนกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ ก็จะทำให้องค์กรไม่มีทิศทางที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสถานศึกษา แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สร้างขึ้นจะไม่มีที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลง (พรพรรณภา อิงพงษ์พันธ์, 2554) จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้

ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยน ทิศทาง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการบริหารรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และนโยบายการศึกษาใหม่ที่มีการกำหนดขึ้นมาอย่างมากมาย ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อ ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์มากเพียงใดคือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งการประเมินผลว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่ นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่จะใช้วัดและประเมินผลได้แก่ 1.ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สูง 2.ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและ 4.ความสามารถในการจัดการกับปัญหาของสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่แสดงออกมา จะส่งผลสำคัญอย่างถึงที่สุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ กล่าวคือผู้บริหารคือตัวจิ๊กซอว์สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานและดำเนินการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ได้ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และบริหารสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถ ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น (ดวงลัดดา แก้วเทศ, 2557)

องค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาของจังหวัดเชียงรายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน” ทั้งนี้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสารการสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าบางสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ยังขาดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และบริบทเชิงพื้นที่ ขาดการวางแผนระยะยาว (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566) ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมา ส่วนหนึ่งอาจเกิดมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จากผลการ

ทดสอบระดับชาติ O-net ของผู้เรียนในระดับชั้นที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 พบว่าผลการทดสอบในกลุ่มรายวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับแต่ผลการทดสอบปีการศึกษา 2564 หรือจากผลการแข่งขันศิลปะหัตถกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปี การศึกษา 2565 ที่ผ่านมา มีสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นเพียง 1 สถานศึกษาที่ชนะเลิศการแข่งขัน ซึ่งเป็นผลมาจากการผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับโลกในปัจจุบัน ที่เป็นยุคแห่งความรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีคุณภาพไม่เป็นไปตามที่ทุกภาคส่วนคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (รัฐชญา เชื้อนรินทร์, 2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และ(กัญญาณัฐ ไชยชนะ, 2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถช่วยพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมสถานการณ์ของโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

### สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการ สัมภาษณ์จากนักวิชาการและทำการกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ได้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1.การกำหนดวิสัยทัศน์ 2.การพัฒนาทรัพยากร 3.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4.การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5.การพัฒนาเทคโนโลยี และ6.การริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ของจากนักวิชาการ และทำการกำหนดตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1.ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2.ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3.ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และ4.ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้นที่ศึกษาได้ แก่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

2.1.2 การพัฒนาทรัพยากร

2.1.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2.1.4 การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.1.5 การพัฒนาเทคโนโลยี

2.1.6 การริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ตัวแปรตามที่ศึกษาได้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

2.2.3 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

## 3. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 60 สถานศึกษา ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 76 คน ครูผู้สอน จำนวน 752 คน รวมทั้งสิ้น 828 คน

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ทำการแบ่งแบบสัดส่วน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และเป็นครูผู้สอน จำนวน 245 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามขนาดของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละขนาดของสถานศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อสถานศึกษานั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและกระบวนการ ในการนำความรู้ ความสามารถและทักษะด้าน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** หมายถึง ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ เชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการมองอนาคตเพื่อนำมากำหนดทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและสามารถโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจให้แก่ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกัน

3. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารและพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน

**3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กว้างไกล แก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการ ที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมาย ของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน

**3.2 การบริหารทรัพยากร** หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสม กับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ ภายในสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

**3.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กร มีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรม องค์กรที่ดี

**3.4 การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี กระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในองค์กรทุกคน

**3.5 การพัฒนาเทคโนโลยี** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญในการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริม เพื่อให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับระบบบริหารงานและการจัดการ การศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**3.6 การริเริ่มสร้างสรรค์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดทิศทางและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เหมาะสมและความพึงพอใจของทุกคนในองค์กร โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการ ปฏิบัติงานแบบเดิมสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การสร้างประสิทธิผลให้แก่ องค์กร

**4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา** หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยศักยภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะและและความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ สร้าง การโน้มน้าวและจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

**4.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียนส่วนมาก มี ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนที่พัฒนาการระดับสูง ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และผลการเข้าแข่งขัน ในด้านวิชาการของผู้เรียน

**4.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินงานด้านการ บริหารและการจัดการเรียนรู้ และการอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาเรียนรู้ มีระเบียบวินัยที่ดี มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับ พึงความคิดเห็นของทุกคน

**4.3 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยน

การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

**4.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถบริหารความขัดแย้งของบุคคลในสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีสิ่งดีต่อการพัฒนางานความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวม ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
  - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
  - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
  - 2.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
  - 2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

ธูมากร เจตีย์คำ (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด

สถานการณ์หนึ่งโดยรวมมือประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่าง ประสานสัมพันธ์กันก่อนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจ ตามแผนงานเพื่อบรรลุ เป้าประสงค์ขององค์กร

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ พฤติกรรมหรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่สามารถใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าว จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

รัฐชนา เชื้อนขันธุ์ (2565) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำหรือนำมี ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะ ต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำ ตามที่ ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและ เป็น เครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สายธาร อินทร์ตา (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมหรือ ศักยภาพ ความสามารถของบุคคล ที่สามารถใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าว จูงใจ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (1998) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในให้รางวัลหรือการสร้าง อิทธิพลต่อแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

DuBrin (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการ ให้กลุ่มสามารถ บรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ แสดงออกโดยกระบวนการ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและกระบวนการ ในการนำความรู้ ความสามารถและทักษะด้าน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

### **ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการ บริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังคงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มี กระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความ ยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

วิรัตน์รัตน์ เลือจอย (2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมี มุมมองระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

รัญชนา เชื้ออนันต์ (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มี กระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

สายธาร อินทร์ตา (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำ ที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีความสามารถในการมอง อนาคต มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทาง ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีหมายถึงที่มีกระบวนการมีอิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ที่มีและจะสรรหา วิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนที่มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มี ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ที่มีโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

Daft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมอง อนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

DuBrin (2007) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหาร เชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ เชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการมอง อนาคตเพื่อนำมากำหนด ทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและสามารถโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจให้แก่ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้เป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกัน

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

เกศรา สิทธิแก้ว (2558) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกันเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุม การบริหารงานเชิงกลยุทธ์

วรวรรณ เทียมสุวรรณและคณะ (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผนกลยุทธ์ และแนวทางอย่างชัดเจนมีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กร และบุคลากร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการคิดวางแผนอย่างมีระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่น คือ มีความนิ่ง สุขุม รอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรอง เชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีตกับปัจจุบัน เพื่อนำไปคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้ บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้ การควบคุมดูแลการบริหารงาน เชิงกลยุทธ์

รัฐชนา เชื้อนรินทร์ (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากร หรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

สายธาร อินทร์ตา (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย เดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสุขและเต็มใจ ทำงาน ภายใต้การควบคุมดูแล การบริหารเชิงกลยุทธ์

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ที่มีภารกิจที่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง การใช้อิทธิพลที่มีอำนาจที่มีศิลปะที่มีและความสามารถในการแสดง ให้เห็น ที่มีภารกิจให้คำปรึกษาและจูงใจ บุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของ บุคลากรให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ที่มี สร้างความตระหนักรู้ของครูเกี่ยวกับพันธกิจและ

วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น ที่มีและขับเคลื่อน การบริหารสู่ความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารและพัฒนา องค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถ ประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถ พัฒนาสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน

### คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

วรวรรษ เทียมสุวรรณและคณะ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิด เชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนทัศน์ที่เป็นโลกาภิวัตน์การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตาม สถานการณ์การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญ กำลังใจและการจูงใจ การบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงาน ฝึกรอบมเพื่อพัฒนางานของทีมด้านเทคโนโลยีและด้านต่าง ๆ และส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม และจริยธรรม

3. ด้านการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม การกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมร่วม การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง การควบคุมงานด้วยระบบสมดุล การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้พัฒนาผลงานของทีม ด้านเทคโนโลยี และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

พรชัย เจตามาน (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพคือ การมุ่งผลสำเร็จของงานบรรทัดฐานทางสังคม การปฏิบัติกรการประสานงานร่วมมือร่วมใจ การบริหารจัดการการไม่ครอบงำทางความคิด การจัดการความรู้การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายการสร้างการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การใช้พลังสร้างสรรค์การคิด

เชิงรุกการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การกำกับติดตามและประเมินผลและการเป็นพลเมืองเทคโนโลยี

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้นควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3. การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรด้วยการเสริมแรง ด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจและช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

4. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรม

มาภิบาล สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานใน องค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน มีหลักในการบริหารที่ดีอย่างชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. การริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

จันทรวิมล วงศ์แดง (2564) ได้กล่าววว่า ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ 11 ประการ คือ

1. เน้นกระบวนการ ที่มุ่งสู่ผลลัพธ์
2. มีความเชื่อมั่นปราศจากความหึงหวั่น
3. ศึกษาค้นคว้า และยกระดับความรู้
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. ให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน
6. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และไม่ถือตน
7. ยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลาย

8. สามารถปรับตัว และปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
9. ปฏิบัติตนเป็นทั้งผู้นำ และผู้ตามได้อย่างดีเยี่ยม
10. มองบุคลากรขององค์กรว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า
11. ให้ความสำคัญกับพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กร

รัฐชนา เชื้อนขันธ (2565) องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 6 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ มีการกระตุ้นการทำงานของครูและบุคลากรเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการ รับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตาม วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรม ขององค์กร ผู้บริหารสนับสนุนควบคุม รวมถึงปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ใน แนวทางเดียวกันของวัฒนธรรมองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น สามารถบริหารทรัพยากร ทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารมีการเสริมแรงในการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีที่ เหมาะสม มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

4. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในการบริหารงาน ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของครูและบุคลากรในองค์กรตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารมีการวางตัวเป็นกลางในการบริหารงานในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน

5. การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรเป็นอย่างยิ่งมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน ใช้รูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการ บริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ ครูและบุคลากร ภายในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

6. การติดตามและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีระบบการประเมินกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กร เพื่อการกำกับ ติดตามประเมินประสิทธิภาพและนำผลการประเมินมาปรับปรุงทุกครั้ง ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับ ติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐานผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สนองต่อกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด

สายธาร อินทร์ตา (2565) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กว้างไกล แก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการ ที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมาย ของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนด การบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กร มีการรับรู้ ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตามวัฒนธรรม องค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรใน องค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรม องค์กรที่ดี

3. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี กระตุ้นให้ครูทำงาน อย่าง เต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีการ กำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จน เป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้ตามหลัก ปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ซื่อถือ คุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในองค์กรทุกคน

4. การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลาย ใน การบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึง ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การพัฒนา ด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสม กับ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ ภายในสถานศึกษาได้อย่าง

เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

5. การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการด้านเทคโนโลยี มุ่งเน้นความสามารถ ในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริม บุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการ ของผู้บริหาร ผู้ระบบบริหารงาน ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ศศิธร ขงยุท (2565) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน คือ

1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ที่มีการที่ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่นที่มีความสามารถ ในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์กรปฏิกริยากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการบริหารองค์กรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ที่มีหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางนโยบาย แผนงานแนวทางปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารองค์กรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การที่ผู้บริหารมีทักษะการคาดคะเนอนาคต การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเพื่อเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่มีที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ที่มีหมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดของผู้นำที่ท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ที่มีและวางกลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบที่มีเพื่อตอบสนองต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

โดยแนวความคิด เชิงปฏิวัตินั้น สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีมุมมองที่เปิดกว้าง และยอมรับความเห็นต่างในการกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตขององค์กร โดยมีความสนใจต่อสภาพบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถคาดการณ์อนาคตได้ และสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

Ireland (1999) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. เน้นกระบวนการ และผลลัพธ์
2. มีความเชื่อมั่นปราศจากความหึงหวั่น
3. ศึกษาค้นคว้า และยกระดับความรู้
4. แบ่งปัน และเพิ่มเติมความคิดสร้างสรรค์
5. เชื่อมความสัมพันธ์อันดี
6. แสดงออกถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน
7. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน
8. ยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลาย
9. ยอมรับ และปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
10. ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ยอดเยี่ยม
11. พัฒนาบุคลากรขององค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีค่า
12. หน้าที่ตามกระแสของโลกาภิวัตน์
13. ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กร

Hitt M. A. Haynes K. T. and Serpa R (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ 8 ประการ คือ

1. พัฒนา และสื่อสารวิสัยทัศน์
2. ปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสม และโดดเด่น
3. เน้นการใช้ทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
4. ลงทุนกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย
5. ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย และใช้ต้นทุนต่ำ

6. สร้าง และรักษาวัฒนธรรมองค์กร
7. พัฒนา และใช้การควบคุมเชิงสมดุล
8. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

Hitt M.A. Ireland R.D. and Hoskisson R. E (2019) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคโลกาภิวัตน์และมีการแข่งขันไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ประเด็น	ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ							รวม
	วรวรรช เทียมสุวรรณและคณะ (2562)	พรชัย เจตคามาน (2562)	กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	รัญชนา เชื้อนรินทร์ (2565)	สายธาร ชินทร์ตา (2565)	ศศิธร ยงยุทธ (2565)	
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7*
2. การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร		✓	✓		✓	✓	✓	6*
3. การพัฒนา ทรัพยากร		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*

## ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ							รวม
	วราราช เทียมสุวรรณและคณะ (2562)	พรชัย เจดามาน (2562)	กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	รัญชนา เชื้อนรินทร์ (2565)	สายธาร อินทร์ตา (2565)	ศศิธร งบประมาณ (2565)	
4. การส่งเสริมด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	✓		✓		✓	✓		6*
5. การริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓		✓	5*
6. การติดตามและ ประเมินกลยุทธ์		✓	✓		✓			3
7. การพัฒนา เทคโนโลยี	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6*
8. มีกระบวนการคิด เชิงกลยุทธ์ของผู้นำ						✓		1
9. ทักษะการคาดคะเน อนาคต						✓		1
10. การมุ่งผลสำเร็จ ของงาน			✓	✓				2
11. การประสานงาน ร่วมมือร่วมใจ		✓						1
12. การสร้างเครือข่าย		✓						1

## ตาราง 1 (ต่อ)

		ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ		
ประเด็น				รวม
13. ปรับเปลี่ยน	ความสามารถหลัก ให้เหมาะสม และ โดดเด่น	✓	✓	1
14. ใช้กลยุทธ์ที่	หลากหลาย และใช้ ต้นทุนต่ำ	✓	✓	2
15. พัฒนาและใช้การ	ควบคุมเชิงสมดุล		✓	2
16. เน้นกระบวนการ	และผลลัพธ์	✓	✓	2
17. ความเชื่อมั่น	ปราศจากความ หึงหวะโล	✓	✓	2
18. ศึกษาค้นคว้า และ	ยกระดับความรู้	✓	✓	2
19. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ			✓	1

วราราช เทียมสุวรรณและคณะ (2562)

พรชัย เจดามาน (2562)

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563)

จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)

รัญชนา เชื้อนรินทร์ (2565)

สายธาร อินทร์ตา (2565)

ศศิธร ญงยุทธ (2565)

ไอร์แลนด์ (Ireland, 1999)

ฮิตต์ เอ็ม เอ, ฮามเนส เค ที และเซอร์ปา รอยซ์

(Hitt M. A., Haynes K. T. and Serpa Roy, 2010)

ฮิทท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน

(Hitt, Ireland &amp; Hoskission, 2019 p.382)

## ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ		รวม
	วรวรรช เทียมสุวรรณและคณะ (2562)	พรชัย เจดามาน (2562)	
20. มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน		✓	2
21. การบริหารทีม	✓		1
22. การมีองค์ความรู้ใน โลกาภิวัตน์	✓		2
23. เชื่อมความสัมพันธ์ อันดี		✓	2
24. ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ยอด เยี่ยม		✓	2
25. ยอมรับความ แตกต่าง และความ หลากหลาย		✓	2
26. ให้ความสำคัญกับ การทำงานร่วมกัน		✓	2
27. ยอมรับ และปฏิบัติ ตามการ เปลี่ยนแปลง		✓	2

## ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ	
ประเด็น	วราราช เทียมสุวรรณและคณะ (2562) พรชัย เจดามาน (2562) กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) จันทริมเล วงศ์แดง (2564) รัญชนา เชื้อนรินทร์ (2565) สายธาร อินทร์ตา (2565) ศศิธร ยงยุทธ (2565) ไอร์แลนด์ (Ireland, 1999) ฮิตต์ เอ็ม เอ, ฮานเนส เค ที่ และเซร์ปา รอยซ์ (Hitt M. A., Haynes K. T. and Serpa Roy, 2010) ฮิตท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2019 p.382)
28. บุคลากรขององค์ เป็นทรัพยากรที่มี ค่า	✓ 1

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจ เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป มาเป็นตัวแปรในการศึกษาและนำมากำหนดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จำนวนทั้งสิ้น 6 ด้านได้แก่ 1.การกำหนดวิสัยทัศน์ 2.การพัฒนาทรัพยากร 3.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4.การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5.การพัฒนาเทคโนโลยี 6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. การกำหนดวิสัยทัศน์

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมาย

ของการบริหารงานและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามขอบข่ายงานสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

รัฐชนา เชื้อนรินทร์ (2565) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

Ireland (1999) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่ตรงประเด็น ชัดเจน และมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากทุกภาคส่วน ที่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

Adair (2002) กล่าวว่า เป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้ง ผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติกล่าวคือในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจึงจะต้องมีบทบาท

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) คือ สามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นจูงใจให้

ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม.

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กว้างไกล แก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน

## 2. การพัฒนาทรัพยากร

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใสและเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

รัฐชนา เขื่อนขันธุ์ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

Ireland (1999) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively managing the firm's resource portfolio) สามารถใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยบริการที่มีคุณภาพ.

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน มีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

### 3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

รัญชนา เชื้อนขันธุ์ (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้

เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์การที่ดี

Ireland (1999) กล่าวว่า ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม(Emphasizing Ethical Practices) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนด การบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์การที่ดี ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กร มีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ตามวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การที่ดี

#### 4. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรมยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงจนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักในการบริหารที่ดีอย่างชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

รัฐชานา เชื่อนันท์ (2565) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักในการบริหารที่ดีอย่าง ชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน

Ireland (1999) กล่าวว่า การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการดลใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Emphasizing ethical practices) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน.

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี กระตุ้นให้ครูทำงาน อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึง ความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในองค์กรทุกคน

## 5. การพัฒนาเทคโนโลยี

สายธาร อินทร์ตา (2565) กล่าวว่า การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการและการปฏิบัติที่มุ่งเน้นความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริม บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหาร ผู้ระบบบริหารงาน ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Hitt M. A. Haynes K. T. and Serpa R (2010) กล่าวว่า การพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการ มุ่งเน้นความสามารถในการชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหาร ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้ ตลอดจนการกระจายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญในการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริม เพื่อให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับระบบบริหารงานและการจัดการการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 6. การริเริ่มสร้างสรรค์

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) กล่าวว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่ายเป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

รัฐชนา เชื้อนซันท์ (2565) กล่าวว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญบุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผล

Ireland (1999) กล่าวว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและความมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดทิศทางและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เหมาะสมและความพึงพอใจของคนในองค์กร โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

### ความหมายของประสิทธิผล

วันเฉลิม เป่งใส (2560) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการที่โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นก็คือการทำ

ให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสิน ในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จ หรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและ มุมมองของนักเขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วน ใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลสำเร็จที่เกิดจาก ประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการ โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รัฐชนา เชื้ออนันต์ (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลสำเร็จที่เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hoy W. K. and Miskel C.G (1991) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของ โรงเรียนว่าหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Richard (2001) กล่าวว่า ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม แนวคิดทรัพยากร (Resource Based Approach) ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดกระบวนการภายใน (Internal Process Approach) ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในสถานศึกษามีความสุขและพอใจ กับสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้ เป็นอย่างดีส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ สร้างการโน้มน้าวและจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### **ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา**

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์ (2561) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นผลผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาภายในและบุคลากรให้มีความพอใจในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ

ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่ (2563) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ว่าจะทั้งผู้เรียน ผู้บริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ด้านผู้เรียน ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้บริหาร มีกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากร และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

สถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการผลิต นักเรียน พัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวกมีความสุข ภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ที่มีผลการดำเนินงานในการบริหาร จัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ที่มีบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งวัดได้จากการดำเนินงานที่มีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ในระดับมากน้อยเพียงใด หากมีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผล ประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากก็หมายถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มาก หากมีการปฏิบัติการดำเนินงานประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยก็ หมายถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 น้อยด้วยเช่นกัน

รัฐชญา เชื้อนรินทร์ (2565) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจาก ประสิทธิภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรัชญา ตระกูลย์โก (2565) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถ ดำเนินการทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการ จัดการศึกษา

Mott (1972) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นส่วนหนึ่ง เพราะแท้จริงแล้วการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก, ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา, ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัย

ศักยภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะและและความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ สร้างการใฝ่  
 น้าวและจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายตาม  
 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
 นักเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและ  
 ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

### การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

วิบูลย์ นิลพิบูลย์ (2563) การประเมินประสิทธิผลขององค์กร เป็นการตรวจสอบผล  
 การดำเนินงานว่าองค์กรมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ประสบผลสำเร็จ  
 เพียงใด ซึ่งในการประเมินควมมีประสิทธิผลขององค์กร จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ  
 ต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ องค์กร เพื่อให้การประเมินประสิทธิผล  
 ได้ผล ตามสภาพการปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลาย

Pounder (1999) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กร ตามกรอบความคิด การ  
 แข่งขันคุณค่าในมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจ
4. ความพร้อมในการปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
7. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง-การควบคุม

Hoy W.K. and Ferguson J (1985) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของ  
 สถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

Parsons (1960) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

Hoy W. K. and Miskel C.G (1991) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งสามารถประเมินจากองค์ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan (1996) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน การวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์

4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี

การแสดง

12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึง เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าสถานศึกษาว่ามีสภาพการดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพียงใด ซึ่งในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ สถานศึกษา เพื่อให้การประเมิน ประสิทธิภาพได้ผลตามบริบทและสภาพการดำเนินงาน โดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลายและ เหมาะสมกับสถานศึกษา

### องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ยุพา สิริอำนาจศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

รัฐชนา เชื้ออนันต์ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ปรัชญา ตระกูลยี่ไถ่ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน โดย พิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

#### 4. ด้านชุมชน

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

Mott (1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พัฒนาการระดับสูง และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียน ทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นที่มนั้นเป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกันและเป็นการได้ช่วยกันคิด ช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำ ยอมรับไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและ

ภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยเป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่สุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียน จึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลในบางโอกาส

Hoy W.K. and Ferguson J (1985) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยศึกษาใน 4 ด้านดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

Hoy W.K. and Miskel C.G (2001) ได้นำเสนอประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและ เข้ากันได้ กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ ในการประเมิน ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือ ผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผล ตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและ ประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสาน ความสัมพันธ์ ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กร ให้ ดำรงรักษไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจและเอกลักษณ์

Dessler (1999) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัว เพื่อการแลกเปลี่ยน และแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประเด็น	ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ								รวม
	เสกสันต์ รอดข้อย (2560)	ยุพา สิริอำนาจศักดิ์ (2561)	รัญชนา เชื้อจันทร์ (2565)	ปรัชญ่า ตระกูลย์โถ (2565)	ศศิธร ยงยุทธ (2565)	มอทท์ (Mott)	Hoy and Ferguson (1985)	Hoy and Miskel (2001)	
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		✓	✓	✓		✓	✓		5*
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	✓		✓			✓			3*
3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	✓		✓	✓		✓		✓	5*
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน		✓					✓	✓	3*
5. ด้านการบริหารวิชาการ							✓		1
6. ด้านการบริหารงบประมาณ							✓		1
7. ด้านการบริหารงานบุคคล							✓		1
8. ด้านการบริหารทั่วไป							✓		1
9. ความสามารถทางวิชาการ	✓								1
10. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์					✓				1
11. ความพึงพอใจในการทำงานของครู		✓					✓		2
12. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		✓					✓		2

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น	ชื่อนักวิจัย/นักวิชาการ								รวม
	เสกสรรค์ รอดย้อย (2560)	ยุพา สิริอำนาจศักดิ์ (2561)	รัฐชนา เชื้อนรินทร์ (2565)	ปรัชญา ตระกูลย์โธ (2565)	ศศิธร ยงยุทธ (2565)	มอทร์ (Mott)	Hoy and Ferguson (1985)	Hoy and Miskel (2001)	
13. ความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพแวดล้อม							✓	✓	2
14. การบรรลุเป้าหมายองค์กร								✓	1
15. การบูรณาการ								✓	1
16. การคงไว้ระบบค่านิยม ความสามารถขององค์กร								✓	1
17. ด้านชุมชน				✓					1

จากการสังเคราะห์ข้างต้นพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยเลือกความถี่ซ้ำตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาเป็นตัวแปรในการศึกษาและนำมากำหนดประสิทธิภาพของสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้านได้แก่ 1.ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2.ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3.ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สาวิตรี บุญนุกูล (2562) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมและ

พัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูง ครึ่งจนทำให้สามารถเข้าศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็น ที่ประจักษ์ในสังคม

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พัฒนาการระดับสูง และนักเรียนสามารถเข้าศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น

รัญชนา เชื้อนขันธ (2565) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง สามารถแสวงหา ค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน ได้เรียนความรู้ตามความต้องการ และความสนใจของตนเอง สามารถจบตามหลักสูตรและศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้ มีครูการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา มีการส่งเสริมด้านทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิต ของระบบการศึกษา หากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ใน เกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อใน สถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนในจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้ผู้เรียนส่วนมาก มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จาก

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่พัฒนาการระดับสูง ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และผลการเข้าแข่งขันในด้านวิชาการของผู้เรียน

## 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ยุทธนา วาโยหะ (2561) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของผู้เรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้ผู้เรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ และการอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเรียนรู้ มีระเบียบวินัยที่ดี มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรม

และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

### 3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

สาวิตรี บุญบุญกุล (2562) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านจัดการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

วิบูลธร นิลพิบูลย์ (2563) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานทางด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้

การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

#### 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางานเพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์กรมเกรียวสร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับวิธีแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิดค่านิยมความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางเดียวกัน

ยุทธนา วาโยหะ (2561) กล่าวว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนหมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สาวิตรี บุญนุกูล (2562) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียนและงาน รับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564)กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางานความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการ

พัฒนางานสามารถโน้มน้าวความคิดค่านิยมความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Hoy W. K. and Miskel C.G (1991) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึง โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใดก็ตามระบบในการบริหารทำงานของโรงเรียนประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครู ในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน โดยการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องสามารถบริหารความขัดแย้งของบุคคลในสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีสิ่งดีต่อการพัฒนางานความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐชนา เขื่อนพันธ์ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครูรองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายธาร อินทร์ตา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงมาก ( $r = .89$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) สถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศหญิง ร้อยละ 73.7 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 38.0 วุฒิการศึกษา สูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.1 มีประสบการณ์การเป็นครู 4-6 ปี ร้อยละ 30.0 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 50.2 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ ( $X_2$ ) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ( $X_4$ ) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_5$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ ( $X_2$ ) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_5$ ) และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ได้ร้อยละ 67.40 ( $R^2 = .674$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุทธนา วาโยหะ (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า (1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.49) (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{xy} = .787$ ) โดยที่ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในระดับปานกลาง ( $r_{x_1y} = .689$ ) ( $r_{x_2y} = .582$ ) ( $r_{x_3y} = .506$ ) และ ( $r_{x_4y} = .505$ ) ตามลำดับ

ธิชาภา นาคเสพ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับและ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ปฐมพร ศรีชมพู (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , SD = 0.49) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้านได้แก่ 1) ด้าน บริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านชักนำจูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

นฤพร งามอรุณรัตน์(2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ได้แก่ คุณลักษณะด้านการกำหนดทิศทาง รองลงมาได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ และ การสื่อสาร ตามลำดับ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำแนกตาม เพศ ตามความคิดเห็นของครูพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภกร สุวรรณคาม (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ 1) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 2) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง และ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก 26 แนวทางย่อย

สุวิมล ทองจำรัส และจิวรรณ ทรรพวสุ (2563) ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยี

และนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร 2) การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมึทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิด มีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่สามในชีวิตประจำวัน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีและมีการศึกษาดูงานการพัฒนา นวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

จิราวรรณ ปรีชา (2566) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก 2) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (RXY) .726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.10 สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.858 + .358(X1) + .136(X2) + .104(X3) + .355(X4) + .033(X5) + .130(X6)$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบในรูปคะแนนมาตรฐาน  $ZY = .513(Y1) + .503(Y4) + .204(Y2) + .185(Y6) + .161(Y3) + .044(Y5)$

ศศิเนตร คำจ้อย (2566) ได้ทำศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริประภา นนท์เต้า (2566) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกรองลงมาคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา ศรีนาราง (2561) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าในการตัดสินใจ ความรู้ความสามารถ และความซื่อสัตย์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความกล้าในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) ความรู้ความสามารถ ( $X_3$ ) ความกระตือรือร้น ( $X_5$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 43.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\hat{Y}_{tot} = 2.20 + 0.24 (X_1) + 0.14 (X_3) + 0.09 (X_5)$

ยุวเรศ ประดู่ (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม

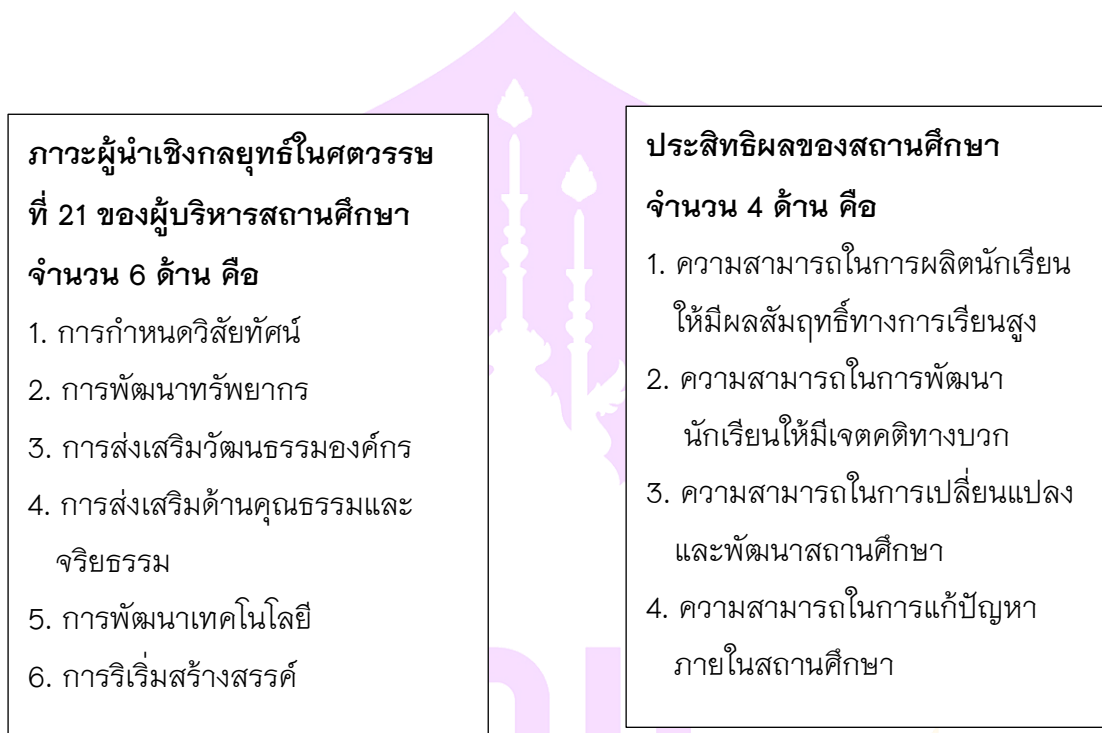
จริยธรรมและด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 ( $R^2=0.32$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชราภรณ์ ลิทธิสถิต (2566) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางขององค์การ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางขององค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 4. ตัวแปรทำนายศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.972 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 94.50

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยมีกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 60 สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 76 คน ครูผู้สอนจำนวน 752 คน รวมทั้งสิ้น 828 คน

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ทำการแบ่งแบบสัดส่วน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 245 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตามขนาดของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละขนาดของสถานศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อสถานศึกษานั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เราต้องการจะรู้จากจำนวนประชากร (คน)

$N$  คือขนาดของจำนวนประชากรทั้งหมด (คน)

$e$  คือค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย (เปอร์เซ็นต์)

ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวน ประชากร		จำนวน กลุ่มตัวอย่าง		รวม จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	
ขนาดเล็ก	24	20	95	7	31	38
ขนาดกลาง	30	34	235	11	77	88
ขนาดใหญ่	4	12	173	4	56	60
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	10	249	3	81	84
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>76</b>	<b>752</b>	<b>25</b>	<b>245</b>	<b>270</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายแบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด ของ Likert สร้างโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านการสังเคราะห์ 6 ด้าน ได้แก่ 1.การกำหนดวิสัยทัศน์ 2.การพัฒนาทรัพยากร 3.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5.การพัฒนาเทคโนโลยี 6.การริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert สร้างโดยใช้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผ่านการสังเคราะห์ 4 ด้าน ได้แก่ 1.ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2.ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3.ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

## 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีความถูกต้องของภาษาที่นำมาใช้และขอคำแนะนำ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

4.1 ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่งประธานหลักสูตร สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.นริศรา เสือคล้าย ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายติเรก วันมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ข้อคำถามยังไม่ถูกต้องไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 30 คน โรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำตรุนเวทย์) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.979 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.970

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการส่งแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากนั้นรวบรวมและตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามคืน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้วผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายด้านและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ย มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบ เกณฑ์และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงรายโดยใช้การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61–0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41–0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน  
ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21–0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล

ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน  
ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21  
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์  
กันทางบวก หรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ (-)  
หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC)  
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ  
แบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งมี  
สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา

$k$  หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$  หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

$s_t^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

## 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ  $P$  หมายถึง ค่าร้อยละ

$f$  หมายถึง ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

$n$  หมายถึง จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

$n$  หมายถึง จำนวนข้อมูล

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division: S.D)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$x$  หมายถึง ค่าคะแนนของแต่ละคน

$\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

$n$  หมายถึง จำนวนข้อมูล

## 3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$\Sigma x$  คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร x

$\Sigma y$  คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร y

$\Sigma xy$  คือ ผลรวมของผลคูณของตัวแปรที่ 1 และ 2

$\Sigma x^2$  คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1

$\Sigma y^2$  คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S. D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน ค่าความน่าจะเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X <sub>1</sub>	แทน การกำหนดวิสัยทัศน์
X <sub>2</sub>	แทน การพัฒนาทรัพยากร
X <sub>3</sub>	แทน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
X <sub>4</sub>	แทน การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

$X_5$	แทน	การพัฒนาเทคโนโลยี
$X_6$	แทน	การริเริ่มสร้างสรรค์
$X_{tot}$	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
$Y_1$	แทน	ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
$Y_2$	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
$Y_3$	แทน	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
$Y_4$	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
$Y_{tot}$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	85	31.48
2) หญิง	185	68.52
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
1) อายุไม่เกิน 30 ปี	50	18.52
2) อายุ 31-40 ปี	69	25.55
3) อายุ 41 – 50 ปี	125	46.30
4) อายุ 51 ปีขึ้นไป	26	9.63
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
3. ระดับการศึกษา		
1)ปริญญาตรี	184	68.15

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2) ปริญญาโท	82	30.37
3) ปริญญาเอก	4	1.48
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
4. ตำแหน่ง		
1) ครูผู้สอน	245	90.74
2) ผู้บริหารสถานศึกษา	25	9.26
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	42	15.56
2) 5-10 ปี	88	32.59
3) มากกว่า 10 ปี	140	51.85
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>
6. ขนาดของสถานศึกษา		
1) สถานศึกษาขนาดเล็ก	38	14.08
2) สถานศึกษาขนาดกลาง	88	32.59
3) สถานศึกษาขนาดใหญ่	60	22.22
4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	84	31.11
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185คน คิดเป็นร้อยละ 68.52 มี อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.11 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 90.74 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.85 และมีสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 32.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ  
ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด  
เชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.61	มาก	6
2. การพัฒนาทรัพยากร	4.26	0.55	มาก	3
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.27	0.67	มาก	2
4. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.24	0.57	มาก	5
5. การพัฒนาเทคโนโลยี	4.34	0.58	มาก	1
6. การริเริ่มสร้างสรรค์	4.26	0.67	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.26</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.61)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล	4.25	0.71	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และ แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.14	0.69	มาก	5
3. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	4.07	0.61	มาก	7
4. ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการ ปฏิบัติงาน	4.21	0.72	มาก	4
5. ผู้บริหารสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของ สถานศึกษา	4.25	0.68	มาก	3
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จ	4.13	0.79	มาก	6
7. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์	4.34	0.71	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.20</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.61)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย ด้านการพัฒนาทรัพยากร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากร	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ด้านงบประมาณด้านบุคลากรและทรัพยากร ภายในสถานศึกษา	4.23	0.75	มาก	4
2. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร	4.37	0.54	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ พัฒนาด้วยวิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.85	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการวางแผนและสนับสนุนการใช้ งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ	4.12	0.58	มาก	6
5. ผู้บริหารมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา	4.31	0.66	มาก	3
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่ สามารถปลูกจิตสำนึก ของบุคลากรภายใน สถานศึกษา	4.35	0.56	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.26</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาทรัพยากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึก ของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร

มีการวางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.58)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิด ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหาร มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.26	0.76	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.24	0.74	มาก	3
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม วัฒนธรรมองค์กร	4.36	0.54	มาก	1
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี	4.21	0.73	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.27</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.73)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	4.17	0.45	มาก	5
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.20	0.74	มาก	4
3. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.05	0.64	มาก	6
4. ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการ บริหารงาน	4.40	0.55	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.21	0.73	มาก	3
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการ แสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม	4.43	0.55	มาก	1
7. ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กร ที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกัน	4.20	0.74	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการส่งเสริมด้าน  
คุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการ  
แสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ ,  
S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. =0.64)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการ ด้านเทคโนโลยี	4.27	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารมุ่งเน้นความสามารถในการ โน้มน้าว จูงใจ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.35	0.56	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมบูรณาการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ	4.39	0.57	มาก	1
4. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาเทคโนโลยี	4.35	0.56	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.34</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. =0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบูรณาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นความสามารถในการ โน้มน้าว จูงใจ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.56) และผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. =0.75)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน  
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและ การริเริ่มใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงาน เดิม	4.16	0.82	มาก	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงาน	4.33	0.67	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่าง เหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของทุกคนในองค์กร	4.13	0.80	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.28	0.65	มาก	3
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการ ปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้าง ประสิทธิผลให้แก่องค์กร	4.39	0.57	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.26</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านการริเริ่ม  
สร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่  
สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. =0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการ  
บริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. =0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของ  
ทุกคนในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. =0.80)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดเชียงราย

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	4.25	0.53	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก	4.32	0.51	มาก	1
3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สถานศึกษา	4.24	0.44	มาก	3
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.24	0.61	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.26</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.47)  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนา  
นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.51)  
รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการ  
แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.61)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการ  
ผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็ม ศักยภาพและความต้องการ	4.38	0.63	มาก	1
2. ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะ การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.21	0.63	มาก	4
3. ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.24	0.57	มาก	3
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานของสถานศึกษา	4.11	0.62	มาก	5
5. สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดอย่างเป็น ระบบ	4.29	0.59	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.25</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มี  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้  
ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.62)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนา ความคิดเชิงบวกของผู้เรียน	4.45	0.55	มาก	1
2. ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้เรียน	4.44	0.66	มาก	2
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทักษะความคิดเชิง บวกให้แก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.63	มาก	5
4. สถานศึกษามีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม ทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน	4.38	0.64	มาก	4
5. ผู้เรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.39	0.58	มาก	3
6. ผู้เรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่าง สร้างสรรค์	4.06	0.63	มาก	7
7. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ สถานศึกษากำหนด	4.23	0.65	มาก	6
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนา

ความคิดเชิงบวกของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้เรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.63)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา

ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษา	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.25	0.64	มาก	3
2. ครูมีการศึกษาและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียน	4.31	0.52	มาก	1
3. สถานศึกษามีการปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.28	0.50	มาก	2
4. สถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น	4.13	0.54	มาก	5
5. สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา ให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.23	0.59	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการศึกษาและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.52) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุง

และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D.= 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. =0.54)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	n = 270		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	4.30	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่	4.25	0.73	มาก	4
3. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม				
4. ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวความคิดของครูและบุคลากร	4.29	0.68	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน	4.25	0.66	มาก	3
6. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.15	0.62	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. =0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวความคิดของครูและบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62)

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

$X_1$	หมายถึง	การกำหนดวิสัยทัศน์
$X_2$	หมายถึง	การพัฒนาทรัพยากร
$X_3$	หมายถึง	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
$X_4$	หมายถึง	การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
$X_5$	หมายถึง	การพัฒนาเทคโนโลยี
$X_6$	หมายถึง	การริเริ่มสร้างสรรค์
$X_{tot}$	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
$Y_1$	หมายถึง	ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
$Y_2$	หมายถึง	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
$Y_3$	หมายถึง	ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา
$Y_4$	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
$Y_{tot}$	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.706**	.779**	.733**	.785**	.836**
X <sub>2</sub>	.463**	.555**	.529**	.452**	.551**
X <sub>3</sub>	.349**	.485**	.452**	.346**	.448**
X <sub>4</sub>	.390**	.517**	.496**	.379**	.489**
X <sub>5</sub>	.366**	.509**	.446**	.332**	.453**
X <sub>6</sub>	.452**	.524**	.505**	.435**	.528**
X <sub>tot</sub>	.504**	.622**	.584**	.504**	.610**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 17 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (X<sub>tot</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y<sub>tot</sub>) อยู่ในระดับ“สูง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .610

การกำหนดวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“สูงมาก”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .836

การพัฒนาทรัพยากร (X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .448

การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489

การพัฒนาเทคโนโลยี (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453

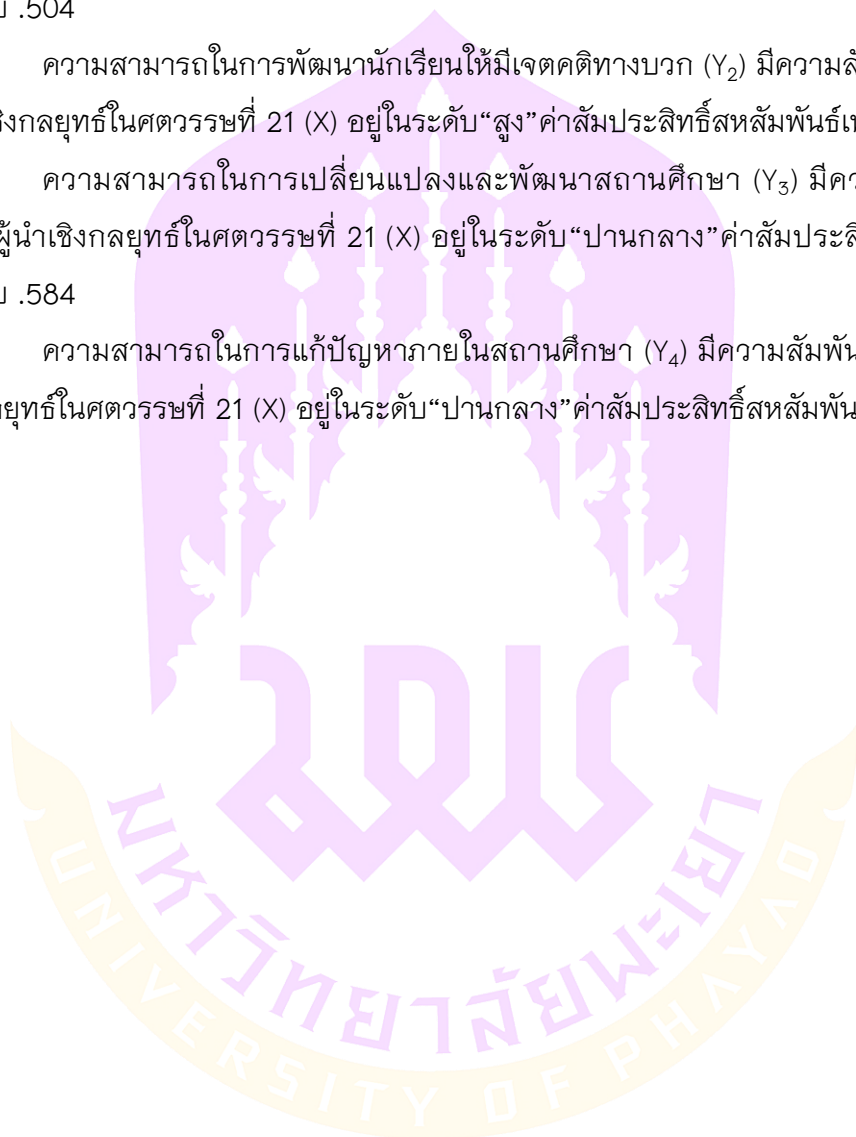
การริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $Y$ ) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .528

ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ( $X$ ) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ( $X$ ) อยู่ในระดับ“สูง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622

ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ( $X$ ) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .584

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ( $X$ ) อยู่ในระดับ“ปานกลาง”ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 270 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และเป็นครูผู้สอน จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

**1.1 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบูรณาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นความสามารถในการ โน้มน้าว จูงใจ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านเทคโนโลยี

**1.2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือ ผู้บริหาร มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์การที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี

**1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากร** ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ

**1.4 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของคนในองค์กร

**1.5 ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

**1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์** ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการ

สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิชาวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

## 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

**เชียงราย** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

**2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของผู้เรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้เรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่างสร้างสรรค์

**2.2 ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ รองลงมาคือ สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา

**2.3 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการศึกษาและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น

**2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือ

กันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวความคิดของครูและบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย** พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก สถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

**3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก

**3.2 การพัฒนาทรัพยากร** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

**3.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

**3.4 การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

**3.5 การพัฒนาเทคโนโลยี** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

**3.6 การริเริ่มสร้างสรรค์** มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

**3.7 ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

**3.8 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก** มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง

**3.9 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา** มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

**3.10 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา** มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่เอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในศตวรรษที่ 21 มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถการบริหารสถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัญชนา เชื้อนขันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชภา นาคเสพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของปฐมพร ศรีชมพู (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพร งามอรุณรัตน์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

**1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์** พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการสะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้ จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จ ผสมผสานองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่น จนถึงที่สุด สอดคล้องกับ วรวรรษ เทียมสุวรรณและคณะ (2562) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนทัศน์ที่เป็นโลกาภิวัตน์ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตามสถานการณ์ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ การบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานของทีมด้าน

เทคโนโลยีและด้านต่าง ๆ และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) ด้านการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม การกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมร่วม การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง การควบคุมงานด้วยระบบสมดุล การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ พัฒนาผลงานของทีมงานเทคโนโลยี และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม และสอดคล้องกับ วรรณธนิศา นนทศักดิ์ (2566) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล กำหนดวิธีการในการกำหนดทิศทางของการบริหารองค์กรที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะของผู้บริหารที่สำคัญประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร ทักษะด้านการวางแผนกำหนดนโยบายและหลักสูตร ทักษะด้านการประเมินผล เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

**1.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากร** พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา ใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ศุภกร สุวรรณคาม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนรายด้านพบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดก็คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการนำ

ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.84 ส่วนรายด้านพบว่าด้านผู้นำที่มีความคิดความ เข้าใจระดับสูงมีมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ

**1.3 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พบว่า** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับ มาก เนื่องจาก ผู้บริหาร มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน และทำหน้าที่เป็นตัวแทนเชื่อม ระหว่างครูกับองค์กรเข้าด้วยกันและทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความไว้วางใจ ในองค์กร สอดคล้องกับสุวิมล ทองจำรัสและจิรพรรณ ทรรพวสุ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการสื่อสาร 2) การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.4 ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออก ถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึง ความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงไว้ซึ่ง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่พึงมีในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตอย่าง มีความสุข สอดคล้องกับ พระมหาสำราญ ฐานุตโตโม (2566) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ในพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับ

แนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำเอาไว้โดยเห็นว่าในสังคมทุกสังคมจะต้องมีบุคคลที่เกิดมาเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือเป็นผู้นำผู้อื่นอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำและเป็นผู้เข้ามาแก้ไขปัญหามุ่งในทางพระพุทธศาสนาหากพิจารณาจากหลักฐานเชิงคัมภีร์ พบว่า ในอรรถกถาอรรถกถาที่ว่าด้วยกำเนิดและพัฒนาการของโลกและสังคมมนุษย์ได้ระบุว่าเมื่อโลกมนุษย์และสังคมมนุษย์เกิดขึ้นมาแล้วในระยะแรกมนุษย์มีกิเลสและไม่มีศีลธรรมอันเป็นกฎจริยธรรมพื้นฐานของสังคม ก็ทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบกัน ต่อมามนุษย์ก็ได้เริ่มพิจารณาหาบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาเป็นผู้นำเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในเนื้อหาพระพุทธศาสนา โดยการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้นำที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ต้องเป็นนักพัฒนา รอบรู้ มีอุดมการณ์ เทพาคัน กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สร้างทีม ใฝ่บริการและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการพัฒนาผู้นำ

**1.5 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี** พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับเนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการด้านเทคโนโลยี และการส่งเสริมบูรณาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลงสู่ห้องเรียนเพื่อตอบสนองยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ อัมพวรรณ กังวานพณิชย์ (2566) ได้ทำบทความเรื่อง ภาวะผู้นำในยุค Next normal: นวัตกรรมและเทคโนโลยีในอนาคตทางการศึกษา กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุค Next normal มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะจูงใจคนรุ่นใหม่ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีทัศนคติที่เกื้อหนุนต่อการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมในทุกช่วงวัย พร้อมทั้งจะบริหารกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ นำพาองค์กรที่บริหารให้สามารถเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลที่ดีในยุค Next normal ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่พร้อมเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหาร ซึ่งเกิดจากวิถีชีวิตของพนักงาน บุคลากร และทีมงานที่มีความคุ้นชินในการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมุมมองของการศึกษาแล้วผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเทคโนโลยีเสมือนจริงจะเข้ามามีบทบาทในยุคอนาคตเป็นอย่างมาก จึงต้องมีการเลือกใช้เทคโนโลยีที่สามารถนำมารองรับการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับองค์กรของตนเอง และจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียน

ให้เท่าทันกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคอนาคต ส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตสู่ความเป็นพลเมืองโลก และสอดคล้องกับ เกตุดุชญา วงษ์เพิก (2564) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในด้านการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 4) การสร้างและการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ สิ่งสำคัญผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล โดยเข้าใจขีดความสามารถของเทคโนโลยี และการนำมาใช้ โดยการส่งเสริมสนับสนุนทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ นั่นคือคุณภาพการศึกษา

**1.6 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์** พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานเดิม กระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่าเพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร สอดคล้องกับ เกตุดุชญา วงษ์เพิก (2564) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับองค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร ท่ามกลางภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับ ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

และการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

## 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

**เขียงราย** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องจาก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ และการอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเรียนรู้ มีระเบียบวินัยที่ดี มีความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สังข์แก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ ปรีชา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิเนตร คำจ้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

## 2.1 ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมกระบวนกรเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไป และมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผล ถ้าผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ และประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับ ศิริประภา นนท์เค้า (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาคือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ปวีณา ศรีนาราง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

**2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก** พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียนเพียงพอและตอบเจตคติของนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของผู้เรียน พัฒนานักเรียนมีจิตใจอยู่ในสภาวะที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกมาเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้ค้นพบตัวตน สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มองปัญหาเชิงบวก สอดคล้องกับ วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

**2.3 ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา** พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มารสร้างความร่วมมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น มีการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษา ให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อีกทั้งครูยังมีการศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียน มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน และบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ พัชรารัตน์ สิทธิสถิต (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X}=4.22$ ) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ( $\bar{X}=4.20$ ) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X}= 4.19$ ) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ( $\bar{X}= 4.03$ )

**2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา** พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา มีการนำปัญหาของโรงเรียน ในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูรวมไปถึงการบริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์ หาจุดเด่น และจุดด้อย มาวิเคราะห์ร่วมกัน หาจุดเด่น จุดด้อย จากนั้นนำจุดเด่นมาเสริมและแก้ไขจุดด้อย แล้วออกแบบหาวิธีพัฒนาต่อยอดพัฒนานวัตกรรมขึ้นมา และจากผลภาพรวมของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติสูงสุดรองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ และสอดคล้องกับ สิทธิพงศ์ เกรอด (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติของนักเรียน และด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $X_1$  และ  $Y_{tot}$ ) มีค่า  $r = .836^{**}$  เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายกลยุทธ์ในความสำเร็จขององค์การที่ชัดเจน ต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์การในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในองค์การทุกคน ที่จะร่วมกันดูแล แก้ปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดในสถานศึกษาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา สังข์แก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .852^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา เมฆวิสัย (2566) ได้

ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .680$ ) เมื่อพิจารณารายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่โดยที่การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับสูงที่สุด ( $r = .678$ ) และการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ( $r = .644$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การควบคุมและประเมินกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางขององค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ได้แก่

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่าใน การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคต และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อด้วยกัน แล้วจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ จุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าว ต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลัง และมีความเป็นไปได้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะทำให้เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ

การมีความชัดเจนขึ้นเพื่อใช้วัดความสำเร็จ สนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มด้วยการมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนให้มีแนวความคิดนอกกรอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจน และมุ่งที่จะพัฒนา อีกทั้งควรที่จะวิเคราะห์การใช้งบประมาณที่เหมาะสมเพื่อนำมาสนับสนุนโครงการต่างๆในสถานศึกษา

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินงานไปพร้อม ๆ กับแนวทางการพัฒนาอื่น ๆ หรือกิจกรรมสนับสนุนทางด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขึ้นได้เร็วยิ่งขึ้น

ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดระเบียบเพื่อสถานศึกษาสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ใน ความถูกต้องเป็นธรรม 6 หลักการ ประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรม 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งในการของการบริหารจัดการระบบต่าง ๆ ในโรงเรียนและยังรวมไปถึงห้องเรียนที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอีกด้วย

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นสิ่งที่พึงพอใจของทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดเรียนลำดับงานให้ชัดเจนและเป็นระบบยิ่งขึ้นเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่าใน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ควรบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน และควรมีความสามารถ

เปลี่ยนความต้องการแต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาคควรมี PLC ประเด็นเกี่ยวกับการยกผลสัมฤทธิ์ และยังรวมไปถึงการจัดทำโครงการต่างๆ ในแต่ละกลุ่มสาระเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า นักเรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ครูผู้สอนควรเพิ่มเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด (Thinking Skills) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน

ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาคควรรศึกษาลักษณะปัจจุบัน และสภาพของปัญหา แล้วจึงระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างหลักสูตรที่ดีต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยควรสร้างขึ้นด้วยความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายเพื่อให้หลักสูตรที่ผ่านการพัฒนานั้นมีคุณภาพ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรวเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงต้นเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน

1.3 จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ สูงมาก ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะทำให้เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อใช้วัดความสำเร็จ และสนับสนุน

การทำงานเป็นกลุ่มด้วยการมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนให้มีแนวความคิดนอกกรอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งควารสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อยุคของจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่ได้กำหนดและตั้งเป้าหมายไว้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา



## บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เกตุชญา วงษ์เพิก. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1, หน้า 108-119.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3).** เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ครองช้างพรินต์ติ้ง.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- จันทรมล วงศ์แดง. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ งานประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2, หน้า 1035-1063.**
- จิราวรรณ ปรีชา. (2566). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารวิจัยวิชาการ The Journal of Research and Academics, ปีที่ 6 ฉบับที่ 4, หน้า 56-64.**
- ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่. (2563). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ดวงลัดดา แก้วเทศ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ธิดาภา นาคเสพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, ปีที่ 29 ฉบับที่ 2, หน้า 1-17.

ศุภมากร เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, หน้า 273 – 291.

นฤพร งามอรุณรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1, หน้า 19-28.

บุญชม ศรีสะอาด (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยสาส์น.

ปฐมพร ศรีชมพู. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. **วารสารมณีเชษฐาราม**, หน้าที่ 18 ฉบับที่ 83, หน้า 72-83.

ปรัชญา ตระกูลย์ไธ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ปวีณา ศรีนาราง. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, ปีที่ 18 ฉบับที่ 83, หน้า 72-83.

พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหาร

- จัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2, หน้า 24 – 35.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรีเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงาน วิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พระมหาสำราญ ฐานุตโตโม. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธในศตวรรษที่ 21. วารสาร พุทธนวัตกรรมและการจัดการ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 6, หน้า 125–137.
- พัชราภรณ์ สิทธิสถิต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัย วิชาการ The Journal of Research and Academics, ปีที่ 6 ฉบับที่ 6, หน้า 81–95.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวัง เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุวเรศ ประดู่. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ, ปีที่ 13 ฉบับที่ 1, หน้า 29–36.
- รัฐชนา เชื้อนขันธ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วรรณนิศา นนทศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

**วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, ปีที่ 22 ฉบับที่ 1, หน้า 210-228.

วรรณรัช เทียมสุวรรณและคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.

**วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, ปีที่ 15 ฉบับที่ 2, หน้า 219-231.

วันเฉลิม เป็งใส. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

วิรัตน์รัตน์ เลือจอย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ศศิธร ยงยุทธ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ศศิเนตร คำจ้อย. (2566). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, หน้า 9-20.

ศิริประภา นนท์เค้า. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2, หน้า 244-258.

ศุภกร สุวรรณคาม. (2566). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**. **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้**, ปีที่ 1 ฉบับที่ 6, หน้า 32-44.

สายธาร อินทร์ตา. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับ**

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วย  
ตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สาวิตรี บุญกุล. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2566). **สรุป  
รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม  
พ.ศ. 2566, จาก <https://www.onesqa.or.th/th/index.php>

สิทธิพงศ์ เกรอด. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.**  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี  
ประสิทธิผลของสถานศึกษา. วารสารพุทธศึกษาและวิจัย, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1, หน้า 1-14.**

สุนิสา เมฆวิสัย. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 18 ฉบับที่ 83, หน้า 72-83.**

สุวิมล ทองจำรัส และจิรวรรณ ทรรพวุฒ. (2563). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2. วารสารการวิจัยการ  
บริหารการพัฒนา, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3, หน้า 168-178.**

เสกสันต์ รอดย้อย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.**

อาทิตยา สังข์แก้ว. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต  
2. วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3, หน้า 179-192.**

อำพรพรรณ กังวานพณิชย์. (2566). **ภาวะผู้นำในยุค Next normal: นวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุค  
อนาคตทางการศึกษา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง**

ประเทศไทย, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, หน้า 78-89.

Adair, J. (2002). **Effective Strategic Leadership**. London: Pan Macmillan.

Daft, R. L. (2005). **Management**: Thomson.

Dessler, G. (1999). **Essentials of Management**: Prentice Hall.

DuBrin, A. J. (2007). **Leadership: Research findings, practice, and skills**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Hitt M.A. Ireland R.D. and Hoskisson R. E. (2019). **Management of strategy: Concepts and Cases**. Thomson South-Western.

Hitt Ireland and Hoskisson. (2007). **Management of strategy: Concepts and Cases**. Thomson South-Western.

Hitt M. A. Haynes K. T. and Serpa R. (2010). Strategic leadership for the 21st century. **Business Horizons** 53, 437-444.

Hoy W. K. and Miskel C.G. (1991). **Educational administration**: Random House.

Hoy W.K. and Ferguson J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly**, 21, 117- 134.

Hoy W.K. and Miskel C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. McGraw-Hill.

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

Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan. (1996). **Educational Administration : Concepts and Practiccs** (พิมพ์ครั้งที่2). New York: Wadsworth Publishing Company.

Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York: Harper and Row.

Parsons, T. (1960). Structure and Process in Modern Societies. **American Journal of Sociology**, 3, 4-6.

Pounder, D. G. (1999). New Leadership and University organizational effectiveness: exploring the relationship. **Leadership & Organization Development Journal**, 22, 281-

290. Richard, L. D. (2001). **Essentials of Organization: Theory and Design**.

Ohio: South-Western.

Yukl. (1998). **Leadership in Organizations** (พิมพ์ครั้งที่ 7). New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

เชียงราย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อ สอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ  
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็น  
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้  
(Forced Choice)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม  
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ  
ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

**1. เพศ**

- ( ) ชาย
- ( ) หญิง

**2. อายุ**

- ( ) อายุไม่เกิน 30 ปี
- ( ) อายุ 31-40 ปี
- ( ) อายุ 41 - 50 ปี
- ( ) อายุ 51 ปีขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

**4. ตำแหน่ง**

- ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
- ( ) ครูผู้สอน

**5. ประสบการณ์ในการทำงาน**

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
- ( ) 5-10 ปี
- ( ) มากกว่า 10 ปี

**6. ขนาดของสถานศึกษา**

- ( ) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- ( ) สถานศึกษาขนาดกลาง
- ( ) สถานศึกษาขนาดใหญ่
- ( ) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีจำนวน 33 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล					
2	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ					
7	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
<b>การพัฒนาทรัพยากร</b>						
8	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร					
10	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
11	ผู้บริหารมีการวางแผนและสนับสนุนการใช้งานงบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่างๆ					
12	ผู้บริหารมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึก ของบุคลากรภายในสถานศึกษา					
<b>การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร</b>						
14	ผู้บริหาร มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
15	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
16	ผู้บริหารกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร					
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี					
<b>การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</b>						
18	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
20	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					
21	ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงาน					
22	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ					
23	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ซื่อถือคุณธรรม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานใน องค์กรที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง ให้ความ เท่าเทียมกัน					
<b>การพัฒนาเทคโนโลยี</b>						
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุน การ จัดการด้านเทคโนโลยี					
26	ผู้บริหารมุ่งเน้นความสามารถในการ โนมินา วสูงใจ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ					
27	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบูรณาการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ					
28	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาเทคโนโลยี					
<b>การริเริ่มสร้างสรรค์</b>						
29	ผู้บริหารรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่น และการริเริ่มใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการ ทำงานเดิม					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนรวม ในการบริหารงาน					
31	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ อย่างเหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของทุกคนใน องค์กร					
32	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการ ปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้าง ประสิทธิผลให้แก่องค์กร					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีจำนวน 23 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ					
2	ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
3	ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
4	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	5	1
5	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ					
<b>ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก</b>						
6	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของผู้เรียน					
7	ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน					
8	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทักษะความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
9	สถานศึกษามีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน					
10	ผู้เรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
11	ผู้เรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่างสร้างสรรค์					
12	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด					
<b>ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา</b>						
13	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
14	ครูมีการศึกษาและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	5	1
15	สถานศึกษามีการปรับปรุง และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน					
16	สถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนา หลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ท้องถิ่น					
17	สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนา สถานศึกษา ให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา</b>						
18	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความ ชัดแย้งให้อยู่ ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนา งาน					
20	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา สถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม					
21	ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวความคิดของครูและบุคลากร					
22	ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการ แต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน					
23	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนด					

## ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง

## แบบวัดดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา							
การกำหนดวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>การพัฒนาทรัพยากร</b>							
8	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้วยวิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีการวางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกของบุคลากรภายในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร</b>							
14	ผู้บริหาร มีการกำหนดการบริหารงานตามหลักของวัฒนธรรมองค์การที่ดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
16	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์การ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมที่ดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>การส่งเสริมตามคุณธรรมและจริยธรรม</b>							
18	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง ให้ความเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>การพัฒนาเทคโนโลยี</b>							
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการจัดการด้านเทคโนโลยี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมุ่งเน้นความสามารถในการโน้มน้าว ชูงใจ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบูรณาการการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเทคโนโลยี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>การริเริ่มสร้างสรรค์</b>							
29	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานเดิม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่ยังพอใจของทุกคนในองค์กร	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>ประสิทธิผลของสถานศึกษา</b>							
<b>ความสามารถในการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</b>							
34	ผู้บริหารมีกระบวนการเพื่อส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างเต็มศักยภาพและความต้องการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
35	ครูมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
36	ครูมีการวัดและประเมินผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
37	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก</b>							
39	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความคิดเชิงบวกของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารและครูเป็นต้นแบบในการทำกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
41	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทักษะความคิดเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
42	สถานศึกษามีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้เรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้เรียนคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
45	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา</b>							
46	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
47	ครูมีการศึกษาและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
48	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
49	สถานศึกษาร่วมกับมือชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ขอ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
50	สถานศึกษามีการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา</b>							
51	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนา	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
53	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
54	ผู้บริหารมีความสามารถและทักษะในการโน้มน้าวความคิดของครูและบุคลากร	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารมีความสามารถเปลี่ยนความต้องการแต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
56	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ตาราง 18 แสดง Case Processing Summary ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Exciuded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

ตาราง 19 แสดง Reliability Statistics ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	33

ตาราง 20 แสดง Case Processing Summary ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Exciuded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

ตาราง 21 แสดง Reliability Statistics ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	23

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐวร จิณะไชย
วัน เดือน ปี เกิด	28 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	แพร่
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	185 หมู่ที่ 8 ตำบล เวียงต้า อำเภอ ลอง จังหวัด แพร่ 54150
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐวร จิณะไชย (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 08-93). พะเยา:กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

