

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วรรณภรณ์ พุฒซงค์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ธนวิน ทองแหง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมุทรร ชำนาญ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ดร.ธนวิน ทองแหง)

..... กรรมการ

(ดร.สมุทรร ชำนาญ)

..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก งานนิพนธ์ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบ งานนิพนธ์ ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกคน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานนิพนธ์จนสำเร็จ

กรรณาภรณ์ พุดชงค์

58950106: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพ โรงเรียน/
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรรมกรรม พุฒชงค์: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER CHANTABURI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
ชนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทรร ชำนาญ, กศ.ด. 130 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.64 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 ตอนที่ 2 แบบสอบถาม
เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40-.65 และ
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58950106: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORDS: RELATIONSHIP, STRATEGIC LEADERSHIP, THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL, CHANTABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA
OFFICE 2

KANNAPORN PUCHONG: THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER CHANTABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY
COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 130 P.
2017.

This descriptive study aims to investigate the relationship between strategic leadership of school administrators and the effectiveness of school under Chantaburi Primary Education Service Area Office 2. Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale which contain 62 questions. This questionnaire was divided into 2 parts. The first part presented 35 questions examining strategic leadership of school administrators. The item discrimination power of this part was between .38-.64 and its reliability was .89. The second part of this questionnaire presented 27 questions scrutinizing the effectiveness of schools which the participants work. The item discriminative power of questions in this sector was between .40-.65 and its reliability was .87. The participants in this study were 291 teachers teaching in schools under Chantaburi Primary Education Service Area Office 2. Statistics used for data analysis in this study were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research reached the following conclusions:

1. Strategic leaderships of school administrators under Chantaburi Primary Education Service Area Office 2 in general and each aspect was at a high level.
2. The effectiveness of schools under Chantaburi Primary Education Service Area Office 2 in general and each aspect was at a high level.
3. The relationship between strategic leaderships of school administrators and the effectiveness of schools was found positive at a very high level with statistical significance at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	25
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	42
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก.....	112
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	127
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	66
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	73
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง.....	74
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	76
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	77
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ.....	79
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	90
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	82
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	83
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน.....	85
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน.....	87
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	88
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	128
15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	129

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันทำให้ทุกฝ่ายต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พุทธศักราช 2550-2554) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 32) การปฏิรูปการศึกษาเปรียบเทียบกับสภาวะการศึกษาไทย ปี 50/51 คุณภาพการศึกษาเฉลี่ยทั้งประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็น การประเมินความสามารถด้านคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้ และผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (วิทยากร เชียงกูล, 2550, หน้า 72) การบริหารและการพัฒนาคนในทุกระดับ ถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติงานในองค์กรทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ในกระบวนการบริหารภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารในการที่จะนำพากลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่กลุ่มและองค์กรมาหลายทศวรรษ โดยประวัติศาสตร์การศึกษาภาวะผู้นำเริ่มปรากฏตั้งแต่ก่อนหน้านั้นจนถึงทศวรรษที่ 1940 แนวคิดภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรกเป็นประเด็นของคุณลักษณะ ซึ่งเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด แต่ในช่วงทศวรรษที่ 1940 แนวทางการศึกษาได้หันไปให้ความสนใจกับปฏิบัติของผู้นำ ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำกระทำ แนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่แนวคิดนี้ละเลยการให้ความสนใจต่อปัจจัยด้านสถานการณ์ ในยุคต่อมาจึงเกิดแนวคิดเชิงสถานการณ์

ที่มองว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ กลุ่มแนวคิดนี้ปรากฏแนวคิดออกมาเป็นจำนวนมาก แต่ผลการศึกษาและค้นพบที่แตกต่างกันในแต่ละโมเดลนั้น แสดงถึงความไม่คงเส้นคงวา ทิศทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเริ่มหันเหไปสู่การใช้อำนาจและอิทธิพลจนนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Den Hartog & Koopman, 2001, pp. 167-168)

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาหรือหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศการบริหารงานและการดำเนินงานในโรงเรียนจึงเป็นตัวที่กำหนดบทบาท หน้าที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียนและชุมชน เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ทั้งนี้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องวัฒนธรรมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของบุคคล พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของครู อาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลมากกว่าใช้พลังอำนาจบังคับและควบคุม เพราะจะทำให้ทุกคนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยการแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพึงพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ โดยอยู่ภายใต้วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 508)

ประสิทธิผลโรงเรียนจึงเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 398-401) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในส่วนของการบริหาร พบว่า ผู้นำที่มีแผนการเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 506)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 108 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขลุง มะขาม แหลมสิงห์ โป่งน้ำร้อน และสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการจัดกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม รวมไปถึงทักษะในการดำเนินชีวิตและยังเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาน และศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาชาติ และหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียน อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้สังคมในทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2558, หน้า 38)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

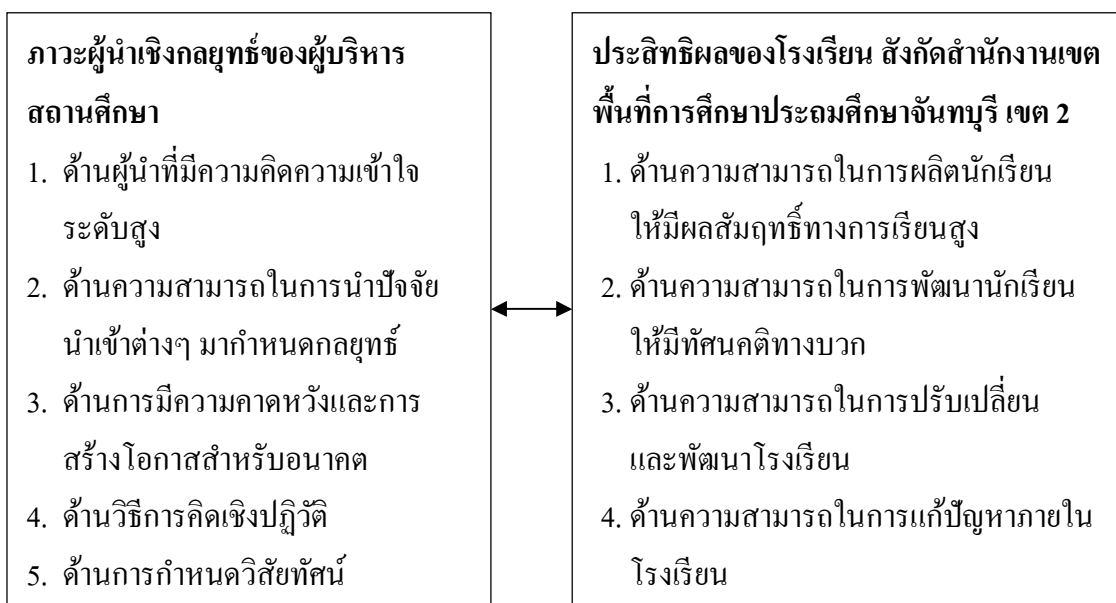
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดและทฤษฎีของ DuBrien (2004, p. 333) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จากแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2 นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2

- 1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ DuBrin (2004, p. 333) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
 - 3) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
 - 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2 จากแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel 1991, p. 398) ได้สรุป
ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,195 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
291 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของ โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- 3.1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 3.1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
- 3.1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 3.1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
- 3.1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการ พัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงสังเคราะห์ การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิด ที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงาน โครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตมีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยน โดยฉับพลัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคต ขององค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่น่าสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากร มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติ ตามลำดับ ขั้นตอนเน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การพัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ช่วยกันแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการรับผิดชอบจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอขลุง อำเภอมะขาม และอำเภอสอยดาว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แผนพัฒนาการศึกษา 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2558, หน้า 7-15) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัยระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน และอำเภอสอยดาว มีโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 108 โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่บริการ จำนวน 5 แห่ง รายละเอียด ดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษา เปิดสอนระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 84 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 24 โรงเรียน

2. โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่บริการ เปิดสอนระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 โรงเรียน เปิดสอนระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 โรงเรียน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นพลังขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

พันธกิจ (Mission)

จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2558, หน้า 1-8) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายกว้างขวางมาก ทำให้การให้คำนิยามแตกต่างกันไป เช่นเดียวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจน

ของผู้ได้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิดไว้หลายท่าน คือ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 7 – 10) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ปลุกปั่น (Mobilized) ผู้คลับันดาล (Inspires) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizes) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายที่ต้องการ และภาวะผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าวจิตใจที่มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สารของภาวะผู้นำจึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

McFarland (1979, pp.214 -215) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Robbins (1989, p. 495) ให้ความหมายผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่สามารถใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการบริหารจัดการ

จากความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่อง ซึ่งบุคคลนั้นมีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถใช้อิทธิพลกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของคนอื่นเพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ทำตามเป้าหมายประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม

คุณลักษณะของผู้นำ

การที่คนส่วนใหญ่จะเลื่อมใสศรัทธาชื่นชม เต็มใจที่จะความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำคุณลักษณะของผู้นำไปใช้เป็นแบบฉบับในการเป็นผู้นำตนเองนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำพื้นฐานเพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ยังคงความสำคัญมากที่สุด ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกคัดเลือกมากกว่าคุณสมบัติอื่น ๆ ซึ่งจะปรากฏอย่างต่อเนื่องในฐานะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้นำกับผู้ตาม เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า แบบฉบับในการเป็นผู้นำที่ดี สิ่งแรกที่ต้องการคือ ต้องมั่นใจว่าบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำนั้นสมควรได้รับการไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามต้องการความเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ ในเรื่องความซื่อสัตย์ของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำคือหลักฐานที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะคอยสังเกตพฤติกรรมผู้นำว่าสอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำหรือไม่ ถ้าผู้นำกระทำในสิ่งที่ตนเองปราศสอนคนอื่น ผู้ร่วมงานก็มีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะมอบความไว้วางใจในการเป็นผู้นำให้ ผู้ตามย่อมมีความชื่นชมคนที่ยึดมั่นอยู่บนหลักการและความถูกต้อง ปฏิเสธคนที่ขาดความเชื่อมั่น ขาดการตัดสินใจ เพราะจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

2. การเล็งเห็นการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้นำที่มีประสาทสัมผัสในเรื่องทิศทาง และมีความห่วงใยในอนาคตของหน่วยงาน มีความสามารถในการกำหนดหรือเลือกเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรว่าจะก้าวเดินไปถึงหรือไม่ วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนเข็มแม่เหล็กที่คอยดึงดูดความสามารถของผู้อื่นเพื่อสำรวจเส้นทางเดินไปสู่อนาคต ผู้ตามมีความคาดหวังว่าผู้นำต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการมุ่งหน้าสู่อนาคต ผู้ตามมีความคาดหวังว่าผู้นำต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการมุ่งสู่อนาคต ซึ่งจะได้ทราบว่าจะเมื่อใดที่จะไปถึงจุดหมาย และสามารถเลือกเส้นทางเดินที่ถูกต้อง

3. การมีแรงดลใจ เป็นสิ่งที่ผู้ตามคาดหวัง กล่าวคือ ผู้นำจะต้องเป็นคนกระตือรือร้น ชะมักเขม้น มีทัศนคติที่ดีต่ออนาคต ผู้ตามคาดหวังที่จะให้ผู้นำมีแรงดลใจ ในฐานะที่เป็นแก่นสารของความจริง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร คือวิสัยทัศน์ที่กำหนดด้วยการทำให้ผู้ตามรับรู้ได้ตลอดเวลา การสร้างแรงดลใจในวิสัยทัศน์ร่วม ถือว่าเป็นการปฏิบัติร่วมกัน เมื่อผู้นำสร้าง ความฝันและความปรารถนาที่รุนแรงขึ้น ผู้ตามก็ต้องมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นด้วย เป็นความสำคัญในการค้นหาจุดหมายและคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ ในชีวิตการทำงานแบบวันต่อวัน สามารถทำให้งานที่ยากง่ายขึ้น ผู้นำต้องคลอใจผู้ตามให้เกิดความเชื่อมั่นให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายนั้น

4. ความสามารถ ผู้นำที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ตัวผู้นำเองจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่กำลังจะเดินไป ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ตามไม่แน่ใจในความสามารถของผู้นำแล้ว อาจไม่ให้ความร่วมมือในการมุ่งสู่เป้าหมาย นั่นก็หมายความว่าผู้นำไม่สามารถมอบความเชื่อถือแก่ใครได้ โดยปราศจาก ข้อมูล ความสำเร็จ ความสามารถในการเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องหมายถึงความสามารถทางเทคโนโลยี แต่ประเภทของความสามารถจะดูได้จากความแปรผันไปตามตำแหน่งของผู้นำ และเจือปนใจขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำ
จะประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ ได้แก่
 - 1.1 รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 1.2 มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม
 - 1.3 มีความทะเยอทะยานสูง
 - 1.4 มีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ได้
 - 1.5 มีลักษณะประนีประนอม
 - 1.6 มีความเด็ดขาด
 - 1.7 ลูกน้องสามารถพึ่งพาได้
 - 1.8 เป็นผู้ทรงอำนาจ
 - 1.9 มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก
 - 1.10 มีความมั่นใจในตนเองสูง
 - 1.11 เฝอิชญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก
 - 1.12 สามารถรับผิดชอบสูง
2. ทักษะ ได้แก่
 - 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
 - 2.2 มีทักษะในการคิด
 - 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.4 มีทักษะในเชิงการพูด รู้จักผูกมิตรไมตรี
 - 2.5 มีวาทศิลป์ มีทักษะทางการพูด
 - 2.6 มีความรู้เกี่ยวกับงาน
 - 2.7 มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
 - 2.8 มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น
 - 2.9 มีทักษะทางสังคมสูง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 199) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด
4. มีมนุษยสัมพันธ์

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต
6. มีความอดทน
7. มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม
8. มีความรักดี
9. มีความสงบ เสียใจ ไม่ถือตัว

DuBrin (2004) เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่น
2. นำไว้วางใจ
3. มีลักษณะโดดเด่นจนครอบงำคนอื่นได้
4. กล้าแสดงออก
5. การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. อารมณ์ขัน
9. มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี
10. อดทนต่อความตึงเครียด
11. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

Daft (1999) ทำการวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่ดีว่ามีดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ
 - 1.1 กระจับกระจาง
 - 1.2 กระจับรี่กระจับเปร่า
2. ภูมิหลังทางสังคม
 - 2.1 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
3. สถิติปัญญาและความสามารถ
 - 3.1 การตัดสินใจ
 - 3.2 ความรู้
 - 3.3 ทักษะการพูด
4. บุคลิกภาพ
 - 4.1 ความคิดริเริ่ม
 - 4.2 กระตือรือร้น

- 4.3 เชื่อศรัทธา สุจริต
- 4.4 เชื่อมั่นในตนเอง
- 5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน
 - 5.1 มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
 - 5.2 แสวงหาความรับผิดชอบ
 - 5.3 เอาใจใส่ต่องาน
- 6. ลักษณะทางสังคม
 - 6.1 ความสามารถในการหาความร่วมมือ
 - 6.2 การร่วมมือกับคนอื่น
 - 6.3 มีชื่อเสียง
 - 6.4 มีทักษะทางสังคม
 - 6.5 การมีส่วนร่วมในสังคม
 - 6.6 รู้จักกาลเทศะ

Yukl (2000, p.178) ได้ประมวลผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 1.1 ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
 - 1.2 มีความไวต่อสภาพแวดล้อม
 - 1.3 มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นความสำเร็จ
 - 1.4 ชอบทำงานเชิงรุก
 - 1.5 สามารถทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้
 - 1.6 มีความสามารถด้านการตัดสินใจ
 - 1.7 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้
 - 1.8 ครอบงำความคิดคนอื่นได้
 - 1.9 มีพลังในตัวสูง
 - 1.10 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
 - 1.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.12 มีความอดทนต่อแรงกดดันรอบข้าง
 - 1.13 มีความรับผิดชอบ

2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย

- 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
- 2.2 มีทักษะในการคิด
- 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4 มียุทธวิธีแบบการทูต
- 2.5 มีความรู้ในงาน
- 2.6 มีความสามารถในการพูด
- 2.7 มีทักษะทางการบริหาร
- 2.8 มีทักษะการจูงใจ
- 2.9 มีทักษะทางสังคม

จากคุณลักษณะของผู้นำที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและฐานะทางสังคม มีความรอบรู้ รอบคอบ มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของผู้นำ

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ตรงกับคำภาษาไทยคำที่นิยมใช้กัน นอกจากภาวะผู้นำแล้วยังมีคำว่า การเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำ นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน แต่ก็มีสาระสำคัญคล้ายคลึงกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 76) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

การดี อนันตนาวิ (2553, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 31) ให้นิยามของภาวะผู้นำ หมายถึง ส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วม (Shared purpose) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ไว้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า หรือผู้นำคือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยหรือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความหมายของกลุ่ม

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 51) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ในการกระทำตามผู้นำต้องการ
2. ภาวะผู้นำกระบวนการที่ผู้นำใช้การควบคุมดูแล ประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม
4. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มร่วมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และรักษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอย่างเคร่งครัด

Terry (1960, p. 410) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลในอันที่จะทำให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีความมั่นใจ ตามความปรารถนาของผู้ที่ได้ชื่อว่าผู้นำ

Stogdill (1974, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

Hersey & Blanchard (1993, p. 83) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Daft (1999, p. 478) เห็นว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้

การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละคน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Leadership ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ ผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้มีนักวิชาการบริหารการศึกษาให้คำนิยามแนวคิดไว้หลายคน ดังนี้

อุดม สิงโตทอง (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือองค์การ

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 303) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ณัฐพันธ์ เจอรนนท์ และคณะ (2551, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

พรสวัสดิ์ ศิรศานนท์ (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

Giammatteo (1981, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสม ไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคนๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษา กลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้เกิดความรู้สึกรักที่ติดต่อกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

Block (1993, p. 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

Hersey and Blandchard (1993, p. 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลและกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

DuBryn (2004, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนต่อบุคคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (2000, p. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2003, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพล หรือการจูงใจบุคคล หรือใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร หรือในกลุ่มคนในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ศิลปะสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำให้ผู้นับตามดำเนินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้นับตามมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการมีความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่าง ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะขาดไม่ได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น ๆ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 61) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การดี อนันต์นำวี (2553, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษา ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารต่าง ๆ ในทุกระดับองค์กรต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะการเป็นผู้นำทั้งสิ้น โดยเฉพาะในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทางการเมือง และเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ มีความเด่นชัดมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อไปยังการดำเนินนโยบายและการปรับตัวของสังคมไทยในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความพร้อมในการเผชิญกับการแข่งขันในโลกที่ไร้พรมแดนตลอดจนความจำเป็นที่จำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน เพื่อให้ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงจึงสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในทุกระดับและทุกองค์การเพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 59) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย
3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีการคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

Bear, Caldwell and Millikan (1989, p.176 Citing Crawford and et al, 2002, p.23) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ โดยทั้งหมดและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงานและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในสังคมมนุษยชาติถือว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นสิ่งที่มีมาควบคู่กันตั้งแต่ในอดีต โดยไม่มีการบัญญัติไว้หรือใช้เรียกผู้นำและภาวะผู้นำอย่างปัจจุบัน ทั้งนี้ได้เรียกตามลักษณะของกลุ่มบุคคล เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา การศึกษาภาวะผู้นำได้มีการกล่าวถึงและหาคำตอบในอดีต ตลอดมา แต่เพิ่งมีการวิจัย ส่วนใหญ่มุ่งเน้นตรวจสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยพยายามที่จะอธิบายในเรื่องคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม ที่มาของอำนาจ หรือลักษณะของสภาพการณ์ และได้กำหนดคำว่า “ภาวะผู้นำ” ขึ้นมาใช้ ซึ่งมีนักวิชาการเกิดขึ้นและได้ให้ความหมายไว้ระหว่างคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งจะเห็นทั้งสองคำนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักจิตวิทยา เจอร์มันันท์ และคณะ (2551, หน้า 122-135) ได้ศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า เพลโต ซีซาร์ นักปราชญ์คนสำคัญ ได้มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติด้านต่าง ๆ และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามแง่มุมที่ตนเองถนัดหรือสนใจ แต่การศึกษาในยุคก่อนไม่ได้มีการวางหลักเกณฑ์และรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งถึงช่วงต่อระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 จึงได้เริ่มมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ตลอดจนถึงการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารธุรกิจ โดยทำการศึกษาด้านภาวะผู้นำและแบ่งทฤษฎีออกเป็น 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) เป็นแนวความคิดในสมัยเริ่มต้นที่สนใจศึกษาเรื่อง ของผู้นำและภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป หรือเกิดขึ้นมาเพราะถือเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น
2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory) เป็นแนวความคิดในสมัยต่อมาที่ศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำของเขา
3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) เป็นการศึกษาความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์ ซึ่งอาจจะตรงกับที่เรากล่าวไว้ว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ แต่บางครั้งวีรบุรุษก็ต้องสร้างสถานการณ์”

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327-366) ได้ศึกษา ความสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ

และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นในหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีลเดอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้ จะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อถือว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational theories of leadership) แนวความคิดนี้ เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงคลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูป จึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจ สำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านควมมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและลักษณะผู้นำ แบบต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ 5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำต้องเลือก ที่จะแสดงพฤติกรรมหรือนำภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะได้ตามต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีผู้ศึกษาและให้ความหมาย ไว้ดังนี้
 สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ
 สมยศ นาวิการ (2548, หน้า 895) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความสามารถในการคาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เมื่อจำเป็น

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตต์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ ชำรงหน้าในระยะที่ยาว 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์ มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Richards and Engle (1986, p. 206) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นการจูงประกาย วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นพร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

Finkelstein and Hambrick (1996, p. 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์มีมุมมองระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

DuBris (2004, p. 333) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง เป็นบุคคล ที่มีแนวความคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก โดยมีระดับความคาดหวังสูงกว่า ผู้นำทั่ว ๆ ไป มีเงื่อนไขของการบังคับบัญชาและการ โน้มน้าวใจที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ หรือสนับสนุนองค์กรในภาพรวม เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยการใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชนะคู่แข่งชั้น ระหว่างองค์กรกับบริบทแวดล้อม จึงเป็นรูปแบบของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้ทักษะในด้านต่างๆ สร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ในการทำงาน มีการวางแผนอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ ใจกว้าง ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างการยอมรับและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร ในการบริหารจัดการงาน และ คนในองค์กร นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและสามารถควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545, หน้า 42-43 อ้างถึงใน ชिरศักดิ์ ชนะบางแก้ว, 2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือ การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อการแข่งขัน เป็นที่ชัดเจนว่า เป้าหมายการบริหารงาน คือ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และผู้คนปฏิบัติหน้าที่ที่สร้าง ความรุ่งเรืองที่ชัดเจนจึงต้องมีผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ทักษะความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใดเพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมาย ให้กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ผู้บริหารระดับสูงริเริ่มเกี่ยวข้อง

มีการสื่อสาร สร้างความมั่นใจ เห็นประโยชน์ ผลักดันผ่านทีมแต่ที่แตกต่างกัน คือ กลวิธี กระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ สร้างความพร้อมการยอมรับ ความมีกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูป ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทาง ที่ถูกต้อง รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารทิศทาง และความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านความเป็นผู้นำ ผู้นำบุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์ เป็นพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการ ใด อย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การและสิ่งแวดล้อม ผู้นำควรถาม คำถามก่อนว่า ปัจจุบันองค์การอยู่ที่ไหน องค์การต้องการให้เป็นอย่างไร อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และ อะไรคือแนวทางของการปฏิบัติที่ดี ที่สามารถช่วยให้้องค์การไปถึงวิสัยทัศน์ได้

2. การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับพฤติกรรม ซึ่งมีความจำเป็น ต่อการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการปฏิบัติในเรื่องพื้นฐาน เช่น การออกแบบ โครงสร้าง ระบบการให้รางวัลการจัดสรรงบประมาณและกฎระเบียบขององค์การ นโยบาย หรือการดำเนินการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ในโครงสร้างขององค์การ ระบบ และนโยบาย

3. การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม โดยการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน วิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ การควบคุมทางการจัดการที่มีลักษณะพิเศษ ให้ความสำคัญกับ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การว่าสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใดและต้องปรับปรุง อย่างไร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทักษะ ความชำนาญในการบริหารจัดการ การจัดการความรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้าง ผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อสมาชิกขององค์การและผู้เกี่ยวข้อง

จากประเด็นดังกล่าวสรุปได้ถึงความสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นผู้ที่ควบคุม ความสำเร็จขององค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้เห็นทิศทาง ของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

ตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ผลงานปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ชัยพัชร เลิศรัศม์ทวีกุล (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน ต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใด ด้วยวิธีการอะไร จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไร สร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาของลูกน้อง ที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

พีรศักดิ์ วัลย์รัตน์ (2556) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีขั้นตอนในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ (ภารกิจ) และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน
3. กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และการสามารถไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ
4. ปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
5. ความคุมเชิงกลยุทธ์ โดยติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญของการพัฒนาองค์การแบบองค์รวม ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งมั่นให้เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

อารีวรรณ ประสาน (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำ ได้แก่ วัฒนธรรม หมายถึง สมมติฐานและความเชื่อต่างๆ ที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน

1.1 โครงสร้าง คือ การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการการบูรณาการ และขอบเขต การควบคุมสภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพ พื่อที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือ ปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพ ให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่างๆ ที่เข้าไปปรับผิชอบดูแลดำเนินการ

1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ที่มีศักยภาพพื่อที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ ขณะที่เทคโนโลยี คือ ปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต โดยมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปปรับผิชอบดูแลดำเนินการ

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาท คู่ขนานกัน คือ บทบาทแรกเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์การ ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็น ทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ คือ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้อง มีบทบาท ความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การ

3. ปัจจัยที่กำกับควบคุมต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ประเภทขององค์การ/อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านกฎหมาย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความมั่นคง ขนาด และ โครงสร้างองค์การมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้บทบาทของผู้นำระดับสูงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันจะลดลง ตามไปด้วย วัฒนธรรม อายุ หรือระยะเวลาการพัฒนางานองค์การ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิด ความไม่แน่นอนขึ้นทั้งภายในและภายนอกต่อองค์การ การเข้ามาใช้อำนาจของทีมบริหารระดับสูง คือ องค์การใดที่ไม่มีทีมผู้บริหารระดับสูง หรือแม้จะมีก็อยู่ในสภาพอ่อนแอ อำนาจ และอิทธิพล จะตกอยู่ในมือของผู้นำสูงสุดที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การได้มาก

Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) นักวิจัยด้านยุทธศาสตร์แสดงความเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กร ได้เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้น และเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่น และมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือ คุณธรรม ยึดมั่น ในหลักการของตน ทั้งสามารถในการคล้อยตามพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความเป็นจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผล และควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

DuBrin (2004, pp. 333-336) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าต้องประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะ ทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน สรุปได้เป็นองค์ประกอบ 5 ประการ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิภพ

กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน
- 1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ
- 1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้น

ก็ยังมีมีความแตกต่างในเรื่องของตัวงาน และทักษะสำหรับงานนั้นๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

- 1.4 ผู้จัดการ ที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบ

ในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยังการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาการ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้มีสมรรถนะสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้เทคนิคแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรทัดฐานและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า กลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the future) หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่า การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (Preconceiving product/service) เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้านสมการเชิงมูลค่าของสินค้า/ บริการอย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกลับมามูลค่านี้ หมายถึง ตัวอย่างเมื่อ 10 ปีที่แล้ว 프린เตอร์เลเซอร์ มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบันมีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่า คือ การใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/ บริการนั้น ไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่างประโยชน์หลักของบัตรเครดิต คือ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้น หมายถึง ผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะเดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้ คือ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง)

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่ (Redefining market space) เป็นวิธีการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

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

วิธีที่ 2 การผลิต/ การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้า (Strive for Individuality) เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้าเช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับขอบเขตอุตสาหกรรมใหม่ (Redraw industry boundaries) โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่นขึ้นไป เป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติ และระดับโลก

วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขายปัจจัยการผลิต และยังหมายถึง การเปลี่ยน โกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้าถึงที่แก่ลูกค้า ซุปเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การ ที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคต ในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถ และความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง เกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจง ในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้น ไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายคาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้ จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่าง บริษัทที่มีวิสัยทัศน์ว่า เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำ ของโลกในด้านเสื้อผ้าชื่อดัง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจ จากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกบัน ความเพียรพยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไร เพิ่มขึ้น

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

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่น และมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการคลี่คลายพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผล และควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นให้การทำงานที่ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์ และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย คำนึงงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin (2004, p. 333) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง

ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสังเคราะห์ การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกลึกซึ้งและความเข้าใจในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับ และรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, หน้า 49) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง คือ การประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบ แบบองค์รวมที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

Yukl (2000, p. 12) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ คำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน เมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อนไขข้อสมมุติ ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการจินตนาการ

DuBrin (2004, pp. 339 - 342) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจในระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่ได้เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจในระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืน จนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากแนวความคิดเดิมมีทักษะ และไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้

สรุปได้ว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงสังเคราะห์ การทำงานสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดที่แปลกใหม่มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงาน โครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานการบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น เป็นการกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทบทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์

ที่จะพัฒนาองค์กรประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็นปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษานอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, หน้า 50) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อยซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป เพราะทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากในอดีตแล้ว

Yukl (2000, p.12) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร

DuBrin (2004, pp. 339-342) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อยซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไรก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการทำงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนด

กลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศการรายงานแผนงานโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางานมีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มีทักษะ และไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, หน้า 52) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่าง ๆ

คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

Yukl (2000, p. 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้

DuBrin (2004, pp. 339-342) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่ากรมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตนั้น มีความสามารถวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุก สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุกการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตมีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยน โดยฉับพลัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 17) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องนึกถึงสิ่งต่อไปนี้เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อการวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องจำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจ การแยกงาน

ด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมีความแตกต่างในเรื่องของ
 ด้วงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ

ซีรคักคี่ ชนะบางแก้ว (2555, หน้า 53) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ การใช้ความคิด
 สร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบทำท่ายสถานการณ์
 มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการ
 ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนา
 สถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนาประเพณี วัฒนธรรมสถานศึกษา
 โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนาประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย

Yukl (2000, p. 12) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤติการณ์ ให้เป็น โอกาส
 จนประสบความสำเร็จนั้น จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย
 ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่และเจริญก้าวหน้า โดยมีความเชื่อในความสามารถ
 ของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก
 ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณา กับผู้ร่วมงาน ดุจดั่ง สมาชิก
 ครอบครัวผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุนความไว้วางใจ
 ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือ หรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มี
 พลังกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเอง
 และเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจ กระตุ้นให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้ตาม

DuBrin (2004, pp. 339-342) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์
 เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่
 และกลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถทำท่ายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า
 กลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ
 ของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยง
 เรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา
 ที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิด
 แบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวม
 อย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการ
 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย
 เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการ
 ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถทางการคิด ปรับเปลี่ยน โดยนับพลัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์การ และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของ สถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 20) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มี ความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหาร และ ครุมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทาง ในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555, หน้า 56) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความพร้อม ความท้าทาย การสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็น ได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกัน ได้เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทาง ด้านปริมาณ และทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้สถานศึกษา ไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

Yukl (2000, p. 12) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลัง ของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็น ได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิด คือ อะไรจะต้องทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้น มาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง

DuBrin (2004, pp. 339-342) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการ จะไปในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการ ใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง

และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ อย่างเป็นทางการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุม ชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่าย มองเห็น ความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคต ขององค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากร มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติ ตามลำดับ ขั้นตอนเน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

กมล ฉายวัฒน์ (2549, หน้า 129-130) กล่าวถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของการบริหารองค์กร ได้แก่

1. องค์กรมีเป้าหมายชัดเจน และเป้าหมายได้รับความเห็นพ้องจากผู้เกี่ยวข้อง
2. องค์กรตั้งความหวังทุกเรื่องไว้สูง
3. ผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
4. การเปิดเผยและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานขององค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. การใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง
6. ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งด้านการดำเนินงาน
7. ชุมชนมีส่วนร่วมสูง
8. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนมาก
9. ความสมดุลของการใช้อำนาจแบบควบคุม กับแบบมอบอำนาจ

จุกา เทียนไทย (2550, หน้า 134-135) กล่าวถึง หลักการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามปรัชญาของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง บริหารตามหลักการรู้จักพอประมาณ การจัดการ อย่างมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง การจัดและบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับ

- 1.1 ผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่าง ๆ
- 1.2 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
- 1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ
- 1.4 ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้
- 1.5 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการของสำนักงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.6 แนวภารกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้
- 1.7 แนวการบริหารและจัดการศึกษา
- 1.8 ความเป็นมืออาชีพในการบริหารการศึกษา
- 1.9 แนวทางปฏิรูปการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประเมินภายนอก

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้วยความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง กล่าวคือ จะต้องมีความสัมพันธ์อย่างน้อยตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ฐานโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และสามารถนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้การบริหาร โรงเรียนตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพัฒนาไว้

6. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ และการพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้

7. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดชั้นและการจัดโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อจะเลือกใช้และนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และการจัดทำหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจะต้องมีความเข้าใจ และสามารถส่งเสริมการใช้กระบวนการตรวจวิจัยในการเรียนรู้ของนักเรียน

9. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในโรงเรียนทั้งการวิจัยและการพัฒนาในกระบวนการบริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งการส่งเสริมการใช้กระบวนการตรวจวิจัยในการเรียนรู้ของนักเรียน

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา มีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน สร้างความตระหนักในการพัฒนาผู้เรียน ครู มีความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ มอบหมายงาน ตรงตามความสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

การที่องค์กร หรือโรงเรียนจะได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพขององค์กร

หรือของโรงเรียน ในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอความหมายของประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วิชัย ตันศิริ (2549, หน้า 308) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ศุภชัย ยาวะประมาณ (2552, หน้า 79) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2552, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

กันตยา เพิ่มผล (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามผลหรือหมายถึงผลผลิต หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ เป็นความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 323-341) ได้กล่าวถึง นักวิชาการต่างประเทศที่ให้ทัศนะต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่หลากหลาย ดังนี้

Halton (1994) ได้กล่าวถึง ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจุดหมายร่วมกัน 2) เน้นการเรียนรู้ และ 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้

Rutter (1979) เห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีการกำหนดค่านิยมความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่นักเรียน 8) มีการประสพผลสำเร็จของนักเรียน และ 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Mortimore (1988) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญ 12 ตัว ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย 3) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกพัฒนาและการตัดสินใจ 4) ความสามัคคีของคณะครู 5) เน้นการเรียนรู้ 6) การสอนที่ท้าทาย 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 8) เน้นการเรียนการสอน 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน และ 12) มีบรรยากาศทางบวก

Smit and Tomlinson (1989) กล่าวถึง ปัจจัยของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 3) มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น และ 4) มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน

Purkey and Smith (1983) ได้จัดกลุ่มปัจจัยถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและด้านกระบวนการ ดังนี้

ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู 3) มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ 4) มีการพัฒนาคณะครู 5) มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง 6) มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง 7) มีเวลาเพื่อการเรียนสูงสุด และ 8) มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 2) มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม 3) มีสำนึกชุมชน 4) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 5) มีระเบียบและวินัย และ 6) มีความคาดหวังร่วมกันสูง

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ทัศนะ คือ 1) ทัศนะดั้งเดิมที่เห็นว่าเป็นการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ 2) ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบ ซึ่งเห็นว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์กรได้ และ 3) ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

ทัศนะดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของ Hoy and Miskel ที่จำแนกความมีประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 3 ทัศนะ เช่นกัน โดย 2 ทัศนะแรก สอดคล้องกับทัศนะของ Kreitner (1983) ดังได้กล่าวข้างต้น แต่อีกในทัศนะหนึ่งนั้นเขาได้บูรณาการทัศนะแรกและทัศนะที่สองเข้าด้วยกันเป็นทัศนะที่สาม เป็นทัศนะที่เน้นการบรรลุเป้าหมายและความสามารถในการจัดหาทรัพยากร

ใช้ในระบขององค์กรเรียกว่า Goal system-resource model of effectiveness โดยให้เหตุผลอธิบายว่า ในทศนะแรกมีข้อวิจารณ์กันมากเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. เป้าหมายขององค์กรส่วนใหญ่มักเป็นเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าเป้าหมายของครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น
2. เป้าหมายที่มีลักษณะขัดแย้งกันมักถูกมองข้าม เช่น เป้าหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย หรือความมีวินัย และเป้าหมายเกี่ยวกับค่านิยมความไว้วางใจกัน เป็นต้น
3. เป้าหมายขององค์กรมักคำนึงถึงการมีผลย้อนหลัง มีไว้เพื่อแสดงหลักฐาน การปฏิบัติงานของ โรงเรียนหรือบุคลากรเท่านั้น
4. เป้าหมายขององค์กรมีลักษณะเป็นพลวัต แต่เป้าหมายที่กำหนดมักมีลักษณะคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
5. เป้าหมายโดยรวมขององค์กร จะถูกนำไปกำหนดเป้าหมายในระดับปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความตั้งใจนำไปปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้น เป้าหมายรวมขององค์กรที่กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง บางเป้าหมายอาจจะไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติ

ส่วนทศนะที่สองก็มีข้อวิจารณ์เหมือนกันว่า การเน้นที่การจัดหาทรัพยากรมากเกินไป อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือการให้ความสำคัญกับปัจจัยป้อนเข้ามากเกินไป จะทำให้ความสำคัญของปัจจัยที่ป้อนออกลดน้อยลง เป็นต้น

ขณะเดียวกันต่างมีความเห็นพ้องกันว่า ที่แท้จริงแล้วทรัพยากรเชิงระบบนั้น ก็คือการนำเป้าหมายขององค์กร ไปสู่ระดับการปฏิบัติการในทศนะแรกนั่นเอง เป็นทศนะ ที่ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานเช่นกัน ดังนั้น ทั้งสองทศนะจึงต่างเสริม และขยายความซึ่งกันและกัน ไม่ขัดแย้งกัน และนำเข้ามาบูรณาการเข้ากันเป็นทศนะที่สามได้

สรุปได้ว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังที่นำมากล่าวนั้น มีข้อสังเกตว่า มีทั้งอธิบายอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไปตาม ทฤษฎีเชิงระบบกันมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและผลผลิต เป็นการมองแบบองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่กำหนด มาตรฐานและตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบทั้งสามส่วนนั้น ซึ่งในบริบทของการบริหาร แบบกระจายอำนาจ เช่น ปัจจุบันที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คิดสร้างหลักการ และแนวคิดใหม่ ๆ ให้เป็นของตนเองขึ้นมาได้ จึงคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน จะสามารถนำประเด็นที่เป็นจุดดีเป็นข้อที่ควรกระทำไปประยุกต์ใช้ หรือนำปฏิบัติให้เกิดประโยชน์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจาก ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่เกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง ดังกล่าวนี้อาจได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว สามารถจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอน ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นน่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel 1991, p. 398)

กฤษมันต์ วัฒนารงค์ (2549, หน้า 463-464) ได้กล่าวว่า แนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. Placement evaluation เป็นการประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติในช่วงเริ่มต้นของการสอน จุดประสงค์ของการประเมินเบื้องต้นนี้ เพื่อทราบลักษณะของผู้เรียน สามารถกำหนดวิธีการสอบได้ถูกต้องกับแต่ละคน

2. Formative evaluation เป็นการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนขณะทำการสอน และแจ้งผลให้ผู้เรียนและผู้สอนทราบถึงผลที่เกิดขึ้นและปรับปรุงการสอน จุดมุ่งหมายในการประเมินแบบนี้เพื่อต้องการใช้ข้อมูลในการปรับปรุง ไม่ใช่สำหรับการใช้เกรด

3. Diagnostic evaluation เป็นการประเมินผลเพื่อหาข้อแก้ไขในกรณี Formative evaluation ไม่สามารถทำได้ การประเมินแบบนี้จะนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อต้องการหาทางแก้ไข

4. Summative evaluation เป็นการประเมินเมื่อจบภาคเรียน เป็นการประเมินพฤติกรรมความสามารถของผู้เรียนว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่ต้องการในระดับใดการให้เกรด เป็นการประเมินแบบ Summative evaluation นอกจากนี้ยังเป็นการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาจุดประสงค์และวิธีการสอนอีกด้วย

พรสุดา พรหมกุล (2554, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้ และทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้สึกรด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพของชีวิต ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการ เช่น การได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเป็นตัวแทนของสถานศึกษาไปแข่งขันระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัด และเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับดี

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในการดำเนินงานทั้งทางด้านบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การมีความคิดเห็นทำที่ความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการของส่วนต่าง ๆ เหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม และดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว

ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกติกาสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญ และคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและกล้าเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

ธีรวุฒิ เอกกุล (2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึง แนวคิดทางทฤษฎีความสอดคล้องของความคิดว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิดหรือการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความรู้หลาย ๆ ด้าน หรือมีส่วนประกอบของการรับรู้หลายอย่าง รู้ในในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้ารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดี จะเกิดความสอดคล้องของการเรียนรู้ขึ้น ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น หรือถ้ารู้ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดี จะเกิดความไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีหรือไม่ชอบสิ่งนั้น และเมื่อรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีและไม่ดีพอ ๆ กัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งของการเรียนรู้ขึ้น เรียกว่า เกิดความไม่สอดคล้องของการเรียนรู้เกิดขึ้น ดังนั้น จำเป็นจะต้องรู้ในทางที่ดีให้มากกว่าในทางที่ไม่ดี จึงมีทัศนคติในทางที่ดีมากกว่า ส่วนประกอบการเรียนรู้ของคนเรา ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคง เกิดความสมดุล เกิดความสอดคล้อง เกิดความเหมาะสม และถ้าส่วนประกอบของการเรียนรู้ของเราในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดี จะเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้น ในความรู้หรือความคิดของคนเรา ดังนี้ เกิดความไม่มั่นคง เกิดความไม่สมดุล เกิดความไม่สอดคล้อง และเกิดความไม่เหมาะสม

พรสุดา พรหมกุล (2554, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งจะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม มีสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะดวก ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel 1991, p. 398)

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งที่เป็นอยู่ในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยกระตุ้นให้องค์กรก้าวหน้าและเจริญเติบโตมากขึ้น หรือความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรมีลักษณะเป็นระบบเปิด จึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พรสุดา พรหมกุล (2554, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนา

เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการบุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป ให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัว เหมาะสมพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยมีคุณภาพ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร การพัฒนาสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษา ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ในองค์กรต่าง ๆ หรือโรงเรียน ย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียน จะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบ การบริหารแบบใดก็ตาม ในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ ของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการใน โรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่น พอควร นับตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากร และ ทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตร และเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัดของนักเรียนจะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กลุ่ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่เหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งที่จะเป็นอุปสรรคต่อ การทำงาน ควรมีการยืดหยุ่น แต่ต้องไม่ทำให้เสียผลประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้มียอมรับ และ

มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจ แก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel 1991, p. 398)

พรสุดา พรหมกุล (2554, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน หาทางป้องกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผลประเมินผล การเรียนของนักเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่ทำกันอยู่ในขณะนี้ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 221-241) ดังนี้

1. เครื่องมือวัดประเมินผลหลายอย่าง การใช้เครื่องมือประเภทนี้เป็นวิธีหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในองค์การ ประกอบไปด้วย ความพยายามในการสร้างแบบจำลอง ซึ่งมีการสร้างสมมติฐาน และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว เพราะแบบจำลองต่าง ๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

2. เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว ความพยายามเบื้องต้นของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมจะมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด Thomdike (1949 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554, หน้า 72) ได้ศึกษาวิจัยไว้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949 ชี้ว่า มีหลายเกณฑ์ เช่น ความสามารถในการผลิต กำไรสุทธิ ความเจริญประสบผลสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ เช่น ในปี ค.ศ. 1973 Campbell (1977) ได้ทำการสำรวจมาตรการต่าง ๆ ขององค์การ พบว่า มีถึง 19 ตัวแปร ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวาง ตัวแปรแต่ละตัวจะถูกใช้เป็นตัวแปรตาม และเปรียบเทียบ

ตัวแปรนี้กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ แต่การใช้ตัวแปรเดี่ยวหรือเกณฑ์เดี่ยว แต่ละตัวเป็นเครื่องวัด ประสิทธิภาพนั้นก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ คือ เป็นการยากที่จะบอกได้ว่า ตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งนั้น ครอบคลุมเพียงพอที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัด ประสิทธิภาพ เช่น ความพึงพอใจมีลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย หรือ ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การ แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นกลางในการวัดความสามารถขององค์การ ในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การการผสมผสานตัวแปรเดี่ยว ๆ เข้าด้วยกันเพื่อเข้าใจถึงอิทธิพล ของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น การให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการผลิตไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่า “ประสิทธิผล” ขึ้นมา ได้ดีขึ้นแต่อย่างใด ทั้งยังไม่สามารถนำไปสู่การสร้างแบบจำลองของแนวความคิดดังกล่าวได้ด้วย ดังนั้น Katz and Kahn (1966) ได้อภิปรายสรุปถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ว่า “เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การไม่อยู่ในภาวะที่ขาดแคลนแต่อย่างใด มีการศึกษา มากมายที่อ้างอิงประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากการงาน และผลกำไร ซึ่งล้วนแต่ใช้ในความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การทั้งสิ้น แต่การเขียนถึง ความหมายของเกณฑ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นการเขียนจากวิจยารณญาณส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละคน และยังเป็นที่ยกเถียงกันได้” อย่างไรก็ตามแม้แต่หลังจากข้อวิจารณ์ดังกล่าวของ Katz and Kahn ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1966 และยังมีการศึกษาซึ่งมุ่งเฉพาะการหาเกณฑ์หรือตัวแปรเดี่ยว ๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น ยังมีการใช้ความหมายของความสามารถในการผลิต ให้เท่ากับประสิทธิผลอยู่นั่นเอง จึงปรากฏว่ามืองค์การซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ การหางานให้คนทำ ไม่สามารถเรียกได้ว่ามีประสิทธิผล เพราะไม่มีผลผลิต ดังนั้น กล่าวได้ว่า ตัวแปรเดี่ยว ๆ แต่ละตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังเช่น

1. ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป คือ ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถบรรลุถึง เป้าหมายทั้งหมดหรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก วิธีการประเมิน โดยทั่วไป คือ การพิจารณาถึง เกณฑ์เดี่ยว ๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิผลขององค์การ
2. คุณภาพ คือ ผลผลิตหรือบริหารพื้นฐานขององค์การที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ
3. ผลผลิต คือ ปริมาณของผลผลิตหลักหรือบริการซึ่งองค์การจัดให้ลูกค้ากลุ่มบุคคล หรือองค์การทั้งหมด ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีการคิดคำนวณเข้าสู่ กระบวนการผลิตเป็นสำคัญ
4. ความพร้อม คือ การตัดสินทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์การ ในการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกขอร้อง

5. ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วน ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่าย สำหรับปฏิบัติต่อ 1 หน่วย

6. ผลกำไร คือ ผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน หรือรายได้ทั้งหมดหลังจากนำไปหักออกจากค่าใช้จ่ายในองค์การแล้ว

7. ผลตอบแทน คือ ในสายตาของเจ้าขององค์การ จำนวนของทรัพยากรที่เหลืออยู่ หลังจากเสียค่าใช้จ่ายและข้อผูกพันอื่นแล้วเป็นเปอร์เซ็นต์

8. การเติบโต คือ การเพิ่มในสิ่งต่างๆ เช่น อัตรากำลังเครื่องมือ เครื่องใช้ในองค์การ ทรัพยากรสิน การขาย กำไร และการเริ่มสิ่งใหม่ โดยเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันขององค์การ กับสภาพเดิมขององค์การ

9. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม คือ ความกว้างขวางขององค์การ ในการที่จะประสบผลจากความมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยการสามารถนำเอาทรัพยากร ซึ่งมีคุณค่าและมีจำกัด ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ได้

10. ความมั่นคง คือ การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการถูกกดดัน

11. การเปลี่ยนงาน คือ ความบ่อยครั้งหรือจำนวนผู้ลาออกของบุคคลในองค์การ หรือการชำระไว้ได้ในองค์การ

12. การขาดงาน คือ ความบ่อยครั้งหรือจำนวนของการนัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุและความจำเป็นส่วนตัวของบุคลากร

13. อุบัติเหตุ คือ ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการชะงักล่าช้าของงาน

14. ขวัญ คือ สภาพการจูงใจให้สมาชิกในองค์การพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ ในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในรูปของกลุ่ม

15. การจูงใจ คือ พลังความรู้สึกร่วมหรือเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน

16. ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ โดยเห็นว่า การทำงานดังกล่าวตนได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การ ที่ตนทำงานอยู่ด้วย

17. การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยบุคคลและหน่วยงานภายในองค์การ โดยเชื่อว่าเป้าหมายถูกต้องและสมควร

18. ความขัดแย้งความสามัคคี ความขัดแย้ง หมายถึง การขัดแย้งทั้งทางวาจาและร่างกาย การไม่ประสานงานกันและการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ส่วนความสามัคคี หมายถึง การที่สมาชิกองค์การชอบพอกันทำงานร่วมกันได้ดี ติดต่อสื่อสารเต็มที่เปิดเผยและประสานการทำงานกัน

19. ความยืดหยุ่น-การปรับตัว คือ ความสามารถขององค์การในการที่จะเปลี่ยนวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการทำงานให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้ องค์การเข้มงวดเกินไปจนไม่สนองต่อแรงกระตุ้นของสภาพแวดล้อม

20. การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การประเมินผลองค์การหรือหน่วยงานขององค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ด้วย โดยดูจากความเลื่อมใส ศรัทธา ความเชื่อมั่นและสนับสนุนที่กลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนทั่วไปให้แก่องค์การ

ลักษณะของ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลในทัศนะของ Caldwell & Sprinks (2005, pp. 336-339) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

ด้านหลักสูตร

1. โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
2. โรงเรียนมีแผนงานที่รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

3. โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

4. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนระดับสูง

ด้านการตัดสินใจ

1. บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง

2. คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง

3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง

ด้านทรัพยากร

1. โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ มีผู้บริหารสถานศึกษาที่

1. สามารถแบ่งสรรหาหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4. ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู
5. กระตุ้นคณะครูให้มีพัฒนาวิชาชีพและให้ครูมีทักษะ
6. มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง
7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน
8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
9. มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
ด้านบรรยากาศ
 1. โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ
 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมาย
และค่านิยมของโรงเรียน
 3. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน
 4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
 5. มีบรรยากาศความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
 6. มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
 7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
 8. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง
 9. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
 10. นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของผู้อื่น
 11. จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน
 12. มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีของโรงเรียน
 13. ผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องกับเรื่อง

วินัยของนักเรียน

14. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
15. อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
16. อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ
17. ครูมีขวัญกำลังใจระดับสูง
18. อัตราการขาดงานของครูต่ำ
19. การย้ายของครูมีพอเล็กน้อย

ด้านผลลัพธ์

1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
2. คะแนนทดสอบถึงความสำเร็จในระดับสูง
3. ความสำเร็จในการศึกษาหรือหาทางทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร
ในโรงเรียน 12 ประการ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

1. ความต้องการได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ
2. ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นและของโรงเรียน
3. ทรัพยากรทางการเงินถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการของท้องถิ่นและของโรงเรียน
4. คณะผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
5. ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น
6. มีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรนั้นอย่างชัดเจน
7. มีการจัดทำเอกสารการเงินแก่คณะครูและบุคคลอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่เสมอ
8. มีการกำหนดระเบียบเพื่อการติดตามและควบคุมการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม
9. สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อความต้องการเปลี่ยนไป

ด้านผลลัพธ์

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรร

ทรัพยากรในทุกด้าน

2. รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อความต้องการเปลี่ยนไป
3. มีความเข้าใจและยอมรับกันทั่วไปในผลลัพธ์ของรายจ่ายงบประมาณ

จากเกณฑ์การวัดประสิทธิผลโรงเรียนที่นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้ทัศนะไว้
พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเกณฑ์นั้นประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่ต้องการวัด คือ เป้าหมายการศึกษา
ความสำเร็จ และความพึงพอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจที่มีผลทำให้ประสิทธิผล
ของโรงเรียนเปลี่ยนไป ดังนี้

นฤมล สุภาทอง (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทุกแบบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 2) แบบผู้สร้างสรรค์ ที่ควบคุม 3) แบบผู้บริหารกระบวนการ 4) แบบผู้รักษาภาพเดิม และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ โรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) การบริหารงบประมาณ 2) การบริหารทั่วไป 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัตติยา ศิวังสาราญ (2552) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับ โรงเรียน ขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ประเมินกลยุทธ์ ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ของโรงเรียน และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Marley (2003) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐาน ของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และ การมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนารองค้ำกรพบว่าเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้ที่มิเอกลักษณะเฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัย ข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้ว จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมา

Reid (2007) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ ในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐ โคโลราโดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี

ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโด ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และสภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ โดยการสัมภาษณ์อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในรูปแบบภาวะผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง ปรับเปลี่ยน และตีความ และรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของนิวแมนน์ และเบนซิมอน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ และผู้นำที่คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่าง ๆ ของภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ขวัญใจ สอนศิริ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้านความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

รัศมี จันทะเลิศ (2550) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

ศิริดา พรหมเทพ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก ผู้ในระดับมาก

พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กรและรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวม

และรายด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักเรียน พระปริยัติธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัด ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพ ที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน
- 3) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวม และรายด้านทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพ ที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน
- 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ใน โรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรรณิการ์ณัฏ เฟื่องประยูร (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า

- 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก
- 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) สุขภาพองค์การ ของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รสสุคนธ์ ถิ่นทวี (2555) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพโรงเรียนในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพโรงเรียนในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรรณิการ์ ทับจิน (2557) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Horner (1985, p. 2331-A) จากการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 40 โรงเรียนในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ตามแนวคิดของพาร์สัน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระดับค่านิยม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Evers (1987, p. 4249-A) จากการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย คือ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ยาก หรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถรวมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Burke & Greenglass (1989, pp. 55-63) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

Buzzi (1990, p. 177) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคติกัต โดยการใช่แบบสอบถามกับครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติกัต พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน

Johnson and Scholes (2003, p. 6) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนางองค์กรพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนาองค์กรและเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้ว จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และ วัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ การกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กร ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

Frumkin (2007, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ : การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้าน ของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผล การปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหาร โรงเรียน การเป็นผู้บริหาร โรงเรียน ต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับ โรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

Beall (2007, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน: การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครู มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) อีก 10 ปี ข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหาร ค่าตอบแทน

มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่า การนำคำตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอเปรียบเทียบ กับคำตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการ โรงเรียนควรจะบริหารระบบคำตอบแทน ให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบคำตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่อง ของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหาร โรงเรียนมีแนวทาง ในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทาง ด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัวโดยยึดประสบการณ์ การทำงานเป็นหลัก แนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงานและ ไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนที่ไม่มีนโยบาย ด้านคำตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่อง ความไม่ยุติธรรม ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาต้องเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพในการที่จะ นำวิธีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารมีการปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทาง ขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งผู้บริหาร ได้รู้ถึงกระบวนการบริหารอย่างถูกต้องดำเนินตามแนวทางหลักวิชาการ สามารถกำหนดการบริหารได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,195 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	46	11
ขนาดกลาง	168	41
ขนาดใหญ่	981	239
รวม	1,195	291

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ดังนี้

1. ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ตามมาตราของ Likert's rating scale โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ตามมาตราของ Likert's rating scale โดยกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน จากตำรา และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ นำมาประยุกต์
2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัย จากข้อมูลที่ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครอบคลุมเนื้อหา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเสนอไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

3. นำแบบสอบถามเสนอประธานที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC) (สุวิมล ศิริกาพันธ์, 2549, หน้า 139)

เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สมชาย อรุณชัยญา อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC) ได้รายชื่อเท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

7. นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

7.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ $r = .20$ ขึ้นไป เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผลปรากฏดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.64 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40-.65

7.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp.202-204) ผลปรากฏดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้ตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เป็นจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่า ความสมบูรณ์จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250) กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้
 - 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำ
 เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย
 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด
 (2556, หน้า 121) มีดังนี้

4.51- 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
 มากที่สุด

3.51- 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51- 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

ปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 -1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
 (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250) กำหนดน้ำหนัก
 คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผล
 ของโรงเรียน จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์
 ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121)
 มีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของภัทรพร เกษสังข์ (2548, หน้า 169-171) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน
- X แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- X_1 แทน ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
- X_2 แทน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
- X_3 แทน ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- X_4 แทน ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
- X_5 แทน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
- Y แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
- Y_1 แทน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- Y_2 แทน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- Y_3 แทน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- Y_4 แทน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	3.60	0.69	มาก	3
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	3.69	0.65	มาก	1
3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.58	0.70	มาก	4
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	3.63	0.69	มาก	2
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.57	0.70	มาก	5
รวม	3.61	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้	3.63	0.76	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้	3.60	0.79	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้	3.61	0.80	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.53	0.82	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	3.56	0.80	มาก	6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย	3.65	0.79	มาก	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิผล	3.58	0.79	มาก	5
รวม	3.60	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากการสำรวจ ข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมา จัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน	3.75	0.82	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	3.68	0.88	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับ ความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน	3.74	0.82	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูล เป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดยใช้ฐานข้อมูล	3.60	0.90	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	3.71	0.84	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำจุดอ่อน ภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน	3.63	0.85	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูล จากการทำงาน ของสถานศึกษาทำงานในปีที่ผ่านมากำหนดกลยุทธ์	3.72	0.84	มาก	3
รวม	3.69	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูล จากการทำงาน ของสถานศึกษาทำงานในปีที่ผ่านมากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดยใช้ฐานข้อมูล

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบ การคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา ได้อย่างสร้างสรรค์	3.64	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวางแผน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	3.67	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย	3.57	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงรุก สร้างวิฤตติให้เป็น โอกาส และไม่มีรอที่จะ นำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา สถานศึกษา	3.58	0.79	มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำงาน เชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหา อย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรม ชัดเจน	3.56	0.80	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษาได้	3.53	0.81	มาก	6 7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผล การดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	3.51	0.84	มาก	
รวม	3.58	0.70	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็น โอกาส และไม่มีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิด เชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อ การพัฒนาสถานศึกษา	3.58	0.79	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงนโยบาย ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา	3.63	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเทียบเคียง ผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิด เชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.59	0.83	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน	3.66	0.79	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน	3.65	0.82	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสารถคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่	3.61	0.78	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิด เชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	3.68	0.77	มาก	1
รวม	3.63	0.69	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน	3.58	0.79	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูล มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ กลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	3.53	0.82	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน บรรลุตามเป้าหมายเน้นการทำงานเป็นทีม	3.56	0.80	มาก	5
4. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.60	0.78	มาก	3

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.51	0.81	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์	3.61	0.80	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ	3.63	0.81	มาก	1
รวม	3.57	0.70	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 8-12

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.59	0.67	มาก	3
2. ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	3.57	0.71	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	3.60	0.72	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียน	3.69	0.64	มาก	1
รวม	3.61	0.67	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียน สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ จำนวนมาก	3.66	0.76	มาก	1
2. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน	3.60	0.80	มาก	3
3. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน	3.63	0.75	มาก	2
4. ครูผู้สอนมีความตั้งใจจัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนภายในโรงเรียน	3.58	0.79	มาก	4
5. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรม การประกวดแข่งขันทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ	3.55	0.80	มาก	6
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้น ทุกปีการศึกษา	3.53	0.81	มาก	7
7. นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	3.56	0.79	มาก	5
รวม	3.60	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ จำนวนมาก นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนา ในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน	3.56	0.80	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ต่อการปฏิบัติการกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.60	0.78	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียน ให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อ การศึกษาเล่าเรียน	3.51	0.81	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียน ให้มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัย โอกาส และสถานการณ์ได้ดี	3.61	0.80	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานักเรียน ให้รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่น ด้านศิลปะ กีฬา	3.63	0.81	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านความสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน	3.52	0.79	มาก	5
รวม	3.57	0.71	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม
และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานักเรียนให้รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่น ด้านศิลปะ กีฬา
ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาส
และสถานการณ์ได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติ
ภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษาล่าเรียน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนไปใช้ ในการวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.61	0.80	มาก	3
2. โรงเรียนพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	3.53	0.82	มาก	7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางพุทธศักราช 2551	3.68	0.81	มาก	1
4. คณะครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	3.65	0.79	มาก	2
5. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ	3.58	0.79	มาก	4
6. โรงเรียนได้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ เช่น การปฏิรูปหลักสูตร เป็นต้น	3.56	0.80	มาก	6
7. ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนตนเอง ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปฏิรูป หลักสูตร	3.57	0.81	มาก	5
8. โรงเรียนได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว	3.52	0.81	มาก	8
รวม	3.59	0.72	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวม
และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน
และการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 คณะครูในโรงเรียน
ได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ

ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียน ได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาว

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนและครู สามารถแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน ในโรงเรียนได้	3.68	0.88	มาก	4
2. ผู้ปกครองและโรงเรียนร่วมแก้ปัญหา ด้านการเรียน การสอนและการดูแลนักเรียน	3.78	0.81	มาก	1
3. คณะครูใน โรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านการ จัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.60	0.90	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนและครู ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.71	0.84	มาก	3
5. โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนได้ดี	3.63	0.84	มาก	5
6. การแก้ปัญหาต่างๆของโรงเรียนส่วนใหญ่ สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและชุมชน เป็นส่วนใหญ่	3.72	0.84	มาก	2
รวม	3.69	0.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม

และรายชื่อกีฬาที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครองและโรงเรียนร่วมแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอนและการดูแลนักเรียน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) (n = 291)									
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	0.94**	0.00	0.96**	0.00	0.97**	0.00	0.89**	0.00	0.96**	0.00
X ₂	0.91**	0.00	0.89**	0.00	0.90**	0.00	0.97**	0.00	0.94**	0.00
X ₃	0.98**	0.00	0.97**	0.00	0.96**	0.00	0.90**	0.00	0.97**	0.00
X ₄	0.93**	0.00	0.88**	0.00	0.86**	0.00	0.87**	0.00	0.91**	0.00
X ₅	0.94**	0.00	0.98**	0.00	0.97**	0.00	0.88**	0.00	0.95**	0.00
รวม	0.97**	0.00	0.96**	0.00	0.97**	0.00	0.94**	0.00	0.97**	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X_7) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X_2) และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (X_4) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38-.64 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 27 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40-.65 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด

เชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูล จากการทำงานของสถานศึกษาทำงาน ในปีที่ผ่านมากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดยใช้ฐานข้อมูล

1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงาน อย่างมีหลักการและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไข ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็น โอกาส และไม่มีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากร ทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายระดับต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตามลำดับ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา

2.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานักเรียนให้รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่น ด้านศิลปะ กีฬา ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัย โอกาสและสถานการณ์ได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 คณะครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้ปกครอง และโรงเรียนร่วมแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอนและการดูแลนักเรียน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านต่างๆของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้พบว่าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ตัดสินใจ เก่งพร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหารต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน วางแผนกำหนดทิศทางด้วยวิธีการหลากหลายจะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้ การสร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาให้กับลูกน้อง ที่สำคัญจะเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ต้องแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง กระตุ้นสร้างความมั่นใจในการทำงาน มีทักษะการวางแผน มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนาองค์กร และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่า กลยุทธ์ที่

จัดหามาเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กรและรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารบูรณาการความคิดที่หลากหลายของครูผู้สอน เพื่อร่วมกันบริหารโรงเรียน โดยให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากกว่าการรับฟังและปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจมุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อผู้บริหารรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ครู นักเรียนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และจัดการศึกษาให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ช่วยเหลือชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์

(2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารควรให้โอกาสครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนจะเป็นผู้ใกล้ชิด รับรู้ถึงปัญหาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองมากที่สุด และการนำจุดอ่อนภายในของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้น มีความสำคัญเพราะจุดอ่อน คือ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษา ต้องนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ตรงจุด ซึ่งจะเป็ข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนด กลยุทธ์ที่เป็นรูปแบบเฉพาะของสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดจุดเด่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้ โดยให้ความสำคัญกับครูผู้สอน เช่น ให้สร้างความเชื่อมั่นทางความมั่นคงในชีวิต สร้างความเชื่อมั่น ในตัวผู้บริหารเอง ปกครองตามหลักธรรมมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่นด้านความสามารถของครู สนับสนุนครูให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์มาศ สุขกสิ และคณะ (2554) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ จันทบุรี และตราด ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต โดยรวมและรายด้าน อยู่ได้ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องงานวิจัย ของ พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียน พระปริยัติธรรม ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคนิคการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดกำลังใจ ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้การบังคับหรือควบคุมแต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มเงินเดือนทุกปีอย่างยุติธรรม ส่วนการศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ มีประโยชน์ต่อ การนำมาพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เช่น ไปศึกษาดูงานด้านการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดกว้างที่จะยอมรับคำแนะนำจากโรงเรียนอื่นหรือคู่แข่ง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพ ที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัดติยา ดั่งสำราญ (2552) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหาร เชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร เชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา เพราะครูผู้สอนคือผู้ปฏิบัติ ย่อมรับรู้ปัจจัย ข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ได้เป็นอย่างดี ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์มาส สุขกสิ และคณะ (2554) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ได้ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อให้ สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพทั้งด้านผู้เรียน ด้านการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนส่วนใหญ่ผู้นำแนวทางการบริหารแบบบูรณาการดำเนินการ จัดการศึกษาภายใน โรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ทับจิ้น (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุทธิดา เกตุจรรณู (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความรู้ความสามารถในการบริหาร เห็นความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการ ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นไปตามความคาดหวังของภาครัฐบาล ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริม ให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง วางแผนพัฒนาด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสม เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับพฤติกรรม การเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ นักเรียนมีความรู้ความสามารถเชิงวิการ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ สามารถสอบเข้าศึกษาต่อ ในสถานศึกษาต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ถิ่นทวี (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา เกตุจรรยา (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชมี จันทะเลิศ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการจัดการเรียนการสอนตามความมุ่งหมายและหลักการ ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ

ผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข เน้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียน มีระเบียบวินัยในตนเอง มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ขวัญใจ สอนศิริ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี ด้านความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมโชค โพธิ์งาม (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้ทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรดา พรหมเทพ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก ผู้ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่าค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีความตื่นตัว และร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ปรับรูปแบบการบริหารและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนทำให้เป็น โรงเรียนที่มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ในทุกด้าน ปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยเทคนิควิธีการ ที่เหมาะสม มีสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ถิ่นทวี (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถ พัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา เกตุจรรยา (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี จันทะเลิศ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถพัฒนาสถานศึกษา
ให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่
ได้รับการเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ทางสังคม รวมถึงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีแนวทาง
การดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา
โดยส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการจัดอบรม สัมมนา
ศึกษาดูงาน และดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในเชิงรุก เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง
อยู่เสมอ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาภายในโรงเรียน
 อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนยังเป็นบุคคลสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน
 ให้ประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เตรียมแนวทาง
ในการแก้ปัญหา และวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ณ ทัพบิน (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของ
โรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ รัชมิ จันทะเลิศ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรี
กับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า
ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ณ
เฟื่องประยูร (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า
ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำพาองค์กร

ไปสู่เป้าหมาย ต้องมีขั้นตอนการวางแผนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ควบคุมเชิงกลยุทธ์โดยติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ณ เพื่อประยูร (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง (2553) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหาร ประสิทธิภาพการฝึกอบรม และปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1.1.1 ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนด เป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดยใช้ฐานข้อมูล และควรนำจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

1.1.3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และควรคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้

1.1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดเชิงกระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา และเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนด

1.1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และควรศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2

1.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูผู้สอนควรวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกปีการศึกษา โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปี และควรชื่นชมนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวด แข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ

1.2.2 ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษาล่าเรียน และผู้ปกครองควรแสดงความพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน

1.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ควรมีแผนการยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว และควรพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

1.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนควรปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และควรมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ดี

1.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- กมล นายวัฒนะ. (2549). *บริหารคนและงานตามหลักการพระพุทธเจ้า*. นนทบุรี: ชบาพับ ลิขซึ่งเวิร์ก.
- กรรณิการ์ ทับจิน. (2557). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิการณ์ เพ็องประยูร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2549). *เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สีนทวิ.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญใจ สอนศิริ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขัตติยา คิ้วงสาราญ. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา เทียนไทย. (2550). *การจัดการมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- ชัยพันธ์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.expnetbooks.com>
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวดี ภารพบ. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. (2552). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงสนะ บุญขวัญ. (2549). *วัฒนธรรมองค์กรกับกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เอ็มบีเอ.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรวุฒิ เอกกุล. (2550). *การวัดเจตคติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซต.
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2555). *บทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำมีบทบาท*. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา วรกานต์ทีวัตต์. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรีชา ทศนัถยะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสีย*. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์การ
ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการ โครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคม
และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. เอกสารประกอบการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- พรสุดา พรหมกุล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ. (2552). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. คุุณฺธินิพนธ์ปรัชญาคุุณฺธิบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พีรศักดิ์ วัลย์รัตน์. (2556). *การบริหารเชิงกลยุทธ์. เข้าถึงได้จาก <http://www.loveofwisdom13-1m002.pantown.com>.*
- ภัทรพร เกษสังข์. (2548). *การวิจัยทางการศึกษา. เลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2549). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรีเมียม.*
- รสสุคนธ์ ถิ่นทวี. (2555). *ประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 6(2), 10.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ. เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รัศมี จันทะเลิศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษาระดับที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สามลดา.*

- วิทยากร เชียงกูล. (2550). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิรดา พรหมเทพ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประมาณ. (2552). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และ ปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2558). *ข้อมูลทั่วไปเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุนทร โตรบรธา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน.
- สุนันทา เลहनันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ซีวีแอล การพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีวรรณ ประสาน. (2553). *การจัดการความรู้*. เข้าถึงได้จาก [http:// www.eme2.dbec.go.th](http://www.eme2.dbec.go.th).
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Beall, J. (2007). Strategic management of private school Recruitment, Compensation. Development And Retention of Teachers. (Online). Available: <http://proquest.umi.com>.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Block, P. (1993). *Stewardship: Choosing service over self-interest*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1989). Sex Difference in teacher. *Psychological Reports*, 65(1), 55-63.
- Buzzi, M. J. (1990). *The relationship of school effectiveness to selected dimensions of principals' instructional leadership in elementary schools in the state of Connecticut*. Ed.D. dissertation, University of Bridgeport, United States-Connecticut. Retrieved January 17, 2011, from Dissertations & Theses :A&I. (Publication No. AAT 9103505).
- Caldwell, S., & Sprinks, J. M. (2005). *Re-imagining education leadership*. London: Sage.
- Campbell, J. P. (1977). On the nature of organization effectiveness. In *New perspective on organization effect*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crawford, M., Kydd, L., & Riches, C. (2002). *Leadership and Teams in Educational Anagement* (5th ed.). Great Britain: Bookcraft.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Texas : Dryden Press.
- Daft, R. L. (2003). *Management*. New York: Thomson.
- Den Hartog, D. N., & Koopman, P. L. (2001). Leadership in Organization. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational Psychology*. London: Sage.
- Durin, A. J. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (4th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 449-A.
- Finkelstein, S., Hambrick, D.C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on Organizations*. Sydney: West Publishing Company.
- Frumkin, P. (2007). *Creating new school: The strategic management of charterschools*. Retrieved from: <http://www.aecf.org>.

- Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on leadership*. Reston, VA: National Association of Secondary School Principal.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Horner, R. H. (1985). *Management of organizational behavior: Utilizing Human Resources*. (6th ed.). Prentice-Hall: International.Inc.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (1999). Achieving and manintaining strategic compettiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Excutive*, 13(1), 43 - 57.
- Johnson, G. & Scholes. K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases* (5th ed.). Hemel Hempstead: Pretice Hall.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Meansurement*, 30(3), 607-610.
- Marley, L. (2003). *Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional-technical Program: A Case Studym*. Dissertation *Abstracts International*, 54 (3), 257-A.
- Mcfarland, D. E. (1979). *Management foundations and practices* (5th ed.). New York: Macmillan.
- Mortimore, P. (1988). *School matters-the junior year: Open Book*. In Woods, D., & Orlik, S, *School Review and Inspection*. London: Biddles Lid. Guildford and King's Lynn.
- Reid, P. (2007). *The relationship between selected colorado state supported and private institutions of higher education*. Retrieved from: <http://www.proquest.umi.com>.
- Richards, D. & Engle, S. (1986). *After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions*. In J. D. Adam (Ed), *Transforming Leadership* (pp. 206). Alexandria, VA: Miles River Press.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Rutter, M. (1979). Fifteen thousand hours, secondary schools and their effects on children. In D. Woods, & S. Orlik (Eds.), *School review and inspection*. London: Gulidord and King's Lynn.
- Smith, D. J., & Tomlinson, S. (1989). *The school effect: A study of multi-racial comprehensives*: Policy Studies Institute London.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of the literature*. New York: Free Press.
- Terry, R. G. (1960). *Principles of Management* (4th ed.). Homewood, Illinois: Richard D. Lewin, Inc.
- Yukl, G. A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.124

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณาภรณ์ พุฒชงศ์ รหัส 58950106

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.125

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณาภรณ์ พุฒขงศ์ รหัส 58950106

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 126

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

1 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกรรณาภรณ์ พุฒชงศ์ รหัส 58950106

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

หมายเหตุ แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม
จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอให้ท่านพิจารณา
ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิจัย
และขอขอบพระคุณเป็นมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกด้านและทุกข้อ โดยให้ค่าของ
ระดับคะแนน 5 ระดับ ตามความเป็นจริง ดังนี้

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

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบ ในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด เชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวม ส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืน จนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะ องค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิผล					
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์					
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
9. ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำจุดอ่อน ภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน					
14. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงาน ของสถานศึกษาทำงานในปีที่ผ่านมากำหนด กลยุทธ์					
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต					
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบการคิด หาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
16. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวางแผน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงาน อย่างมีหลักการและเป็นระบบ					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย					
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงรุก สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส และไม่รอที่จะ นำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา สถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
19. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เป็นรูปธรรม ชัดเจน					
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ					
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเชิงนโยบาย ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา					
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน					
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่					
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมากรบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิเคเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ					
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์					
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน					
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
31. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายเน้นการทำงานเป็นทีม					
32. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
34. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์					
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของโรงเรียน

โดยให้ค่าของระดับคะแนน 5 ระดับ ตามความเป็นจริง ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านความสามารถในการผลิตและพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1. นักเรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้นได้ จำนวนมาก					
2. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน					
3. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
4. ครูผู้สอนมีความตั้งใจจัดกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนภายในโรงเรียน					
5. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรม การประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ					
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ย มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
7. นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขัน ทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					
ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
8. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายใน โรงเรียน					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวม ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษา เล่าเรียน					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานักเรียนให้มี จิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัย โอกาส และสถานการณ์ได้ดี					
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานักเรียน ให้รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่น ด้านศิลปะ กีฬา					
13. ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน					
14. โรงเรียนนำผลการทดสอบของนักเรียนไปใช้ ในการวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
15. โรงเรียนพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน					
16. โรงเรียนปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551					
17. คณะครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีและสื่อต่างๆมาใช้ในการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ					
19. โรงเรียนได้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เช่น การปฏิรูปหลักสูตร เป็นต้น					
20. ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เช่น การปฏิรูปหลักสูตร					
21. โรงเรียนได้มีแผนการยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว					
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียนได้					
23. ผู้ปกครองและโรงเรียนร่วมแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอนและการดูแลนักเรียน					

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
24. คณะครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านการ จัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนและครู ร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านต่างๆของโรงเรียน					
26. โรงเรียนมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนได้ดี					
27. การแก้ปัญหาต่างๆของโรงเรียนส่วนใหญ่ สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและชุมชน เป็นส่วนใหญ่					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
คำอำนาจจำแนกรายชื่อ

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.50	21	.57
2	.63	22	.49
3	.42	23	.64
4	.54	24	.51
5	.62	25	.45
6	.45	26	.62
7	.62	27	.45
8	.39	28	.59
9	.57	29	.58
10	.47	30	.61
11	.38	31	.45
12	.57	32	.53
13	.49	33	.62
14	.64	34	.45
15	.51	35	.58
16	.62		
17	.45		
18	.59		
19	.43		
20	.60		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .89

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.63	21	.45
2	.42	22	.62
3	.57	23	.45
4	.48	24	.59
5	.52	25	.43
6	.42	26	.58
7	.58	27	.61
8	.60		
9	.40		
10	.57		
11	.49		
12	.64		
13	.51		
14	.64		
15	.47		
16	.49		
17	.65		
18	.45		
19	.59		
20	.43		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .87

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กรรณาภรณ์ พุดชงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน พ.ศ. 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	44/5 หมู่ 10 ตำบลซึ้ง อำเภอลำดวน จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านปิ่นหม้อ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านปิ่นหม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา