

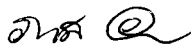
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

นพวรรณ บุญเจริญสุข

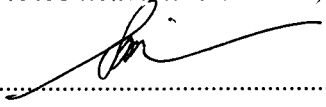
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นพวรรณ บุญเจริญสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)

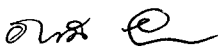
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

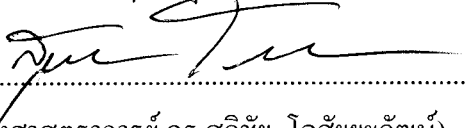
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)


..... กรรมการ

(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ความเมตตากรุณาอย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนด้วยความเมตตาและเอาใจใส่จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ประธาน คณะกรรมการสอบปากเปล่า และ รองศาสตราจารย์ สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ ผู้แทนฝ่ายบัณฑิตศึกษา ในการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสนอแนะให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ดังที่ปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำจนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและ คณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการี และ บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตาและประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นพวรรณ บุญเจริญสุข

58920385: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นพวรรณ บุญเจริญสุข: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN CHACHOENGSAO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภาวดี อนันต์นารี กศ.ด., สถาพร พงษ์พิบูล ปร.ด., 149 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด
ฉะเชิงเทรา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้
ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_4) และ
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนด
กลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_4) สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ได้ร้อยละ 67.40 ($R^2 = .674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ใน
รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .513 + .474 (X_2) + .240 (X_3) + .160 (X_4)$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .536 (Z_2) + .261 (Z_3) + .133 (Z_4)$$

58920385: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: STRATEGIC LEADERSHIP/ SCHOOL EFFECTIVENESS

NOPAWAN BOONCHAROENSOOK: THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN CHACHOENGSAO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPHORN PRUEDTHIKUL, Ph.D. 149 P. 2017.

The purposes of this research were to study the level of strategic leadership of administrators in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6, to study the level of the school effectiveness under the secondary educational service area office 6, to study the relationship between strategic leadership of administrators and school effectiveness in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6, to study strategic leadership of administrators those affect school effectiveness, and to create a predictive equation school effectiveness under the secondary educational service area office 6. The samples used in the study consisted of 291 teachers in schools under the secondary educational service area office 6. The instruments used for the data collecting was a checklist questionnaires with five leveled rating scale. The statistics were arithmetic mean , standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient , multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis

The results of the study were as follows:

1. The strategic leadership of school administrators Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6, Chachoengsao province were rated at high level.
2. The school effectiveness of schools under the secondary educational service area office 6, Chachoengsao province were rated at high level..
3. The relationship between strategic leadership of administrators and school effectiveness of schools in Chachoengsao province under the secondary educational service area office 6 Chachoengsao province in overall were at high level and significant difference at the .01 level

4. The strategic leadership of administrators in overall and specifically affecting effectiveness under the secondary educational service area office 6 were found significantly at .01 level and could explain the variance of school effectiveness with 67.60 by gathering multiple inputs to formulate (X_2), creating a vision (X_3), and revolutionary thinking (X_4) affecting school effectiveness were coefficient and significantly at .01 level

5. The strategic leadership of administrators , gathering multiple inputs to formulate (X_2), creating a vision (X_3), and revolutionary thinking (X_4) were the best predictors of the school effectiveness up to 67.40 percent ($R^2=.674$) with the significant value of .01 level that could be written in the form of follows equation is:

$$\hat{Y} = .513 + .474 (X_2) + .240 (X_3) + .160 (X_4)$$

Or in standard score below:

$$\hat{Z} = .536 (Z_2) + .261 (Z_3) + .133 (Z_4)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	14
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	18
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	37
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	50
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	124
ภาคผนวก ค.....	134
ภาคผนวก ง.....	143
ภาคผนวก จ.....	146
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	149

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 63
2	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน..... 72
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง 73
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์..... 74
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 75
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการคิดเชิงปฎิวัติ..... 76
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 77
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน..... 78
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก.....	80
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	81
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	83
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	84
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	85
15	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	86
16	ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของ ความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ	87
17	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	87
18	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	88
20	135
21	139
22	144
23	145
24	147

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ยาก แม้ว่าในระยะที่ผ่านมาการพัฒนาประเทศ จะให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง แต่ก็ยังไม่เพียงพอรองรับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพและยั่งยืน ในระยะต่อไปจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ระบบภูมิคุ้มกันต่าง ๆ มีความเข้มแข็งขึ้นตามแนวทาง การพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน พร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและ สังคม สี่เหลี่ยมฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ สังคมมีความเป็นธรรม มีการเชื่อมโยง การพัฒนา กับนานาประเทศและการรักษาสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันจะ เป็นฐานที่ มั่นคงในการพัฒนาประเทศและพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 42) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มที่ ให้เป็นคนที่รู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดีงามเพื่อการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จัก พึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วรรณ บุนศรี, 2549, หน้า 65-69) ซึ่งในการจัดการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (นิพนธ์ เลหาภารากร, 2550, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้าง สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการ อย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตาม ความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการของ

การพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทย ทุกคนให้เป็น “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551, หน้า 77) ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2546) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หมายถึง สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียน แต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีความสนใจและความถนัดที่ไม่เหมือนกัน ถ้าโรงเรียนได้จัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ประเทศของเราจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถ ขอดเยี่ยมและหลากหลาย สามารถคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้น ๆ มีคุณสมบัติ มีความสามารถ และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด ในการบริหารงานจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงานเพราะภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552, หน้า 2) องค์กรทางการศึกษา มีผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่หลักในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี (เนตร์พัฒนา ขาววิราช, 2550, หน้า 1) ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผลการจัดการศึกษาสถาบันใดย่อมสะท้อนถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำสถาบันนั้น ดังนั้น ภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จ และสะท้อนความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 410)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยน มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมด

ของสถานศึกษา มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์มาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) โดยในผู้ระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารระดับกลยุทธ์เป็นบุคคลที่ต้องมี หน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทุกขั้นตอน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 408) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารได้นั้น DuBria (2006, p. 393) ได้เสนอแนวคิดที่มีคุณค่า ต่อการบริหารงานไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 2) ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์
- 3) ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 4) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และ
- 5) ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูงยิ่งขึ้น

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือสถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของ นักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการบริหาร มีส่วนสำคัญยิ่งในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประสบผลสำเร็จเกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่ เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้นักเรียน เกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัย ทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพ (บุษราภาญ์ เป็ดทอง, 2549, หน้า 3) สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544, หน้า 38) กล่าวว่า สถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมาย ที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหาร สถานศึกษาและของคณะครู ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของ การพัฒนาที่ ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะเกิด ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้นั้น Mott (1997 cited in Hoy & Miskel, 1991 , p. 398) ได้เสนอแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง
- 2) ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ด้านความสามารถใน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน

โดยผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการ ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลคือผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหาร เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ของสถานศึกษา (Seyfarth, 1991)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นองค์กรที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นจาก การปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ครอบคลุมพื้นที่ ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 54 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาในจังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีทั้งสิ้น 29 แห่ง ซึ่งสภาพปัญหา ของสถานศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยภาพรวมยังขาดการให้การส่งเสริม สนับสนุนและ ช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุ ตลอดจนการดำเนินการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการบริหารจัดการ หน่วยงาน ทั้งเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ หน่วยงาน และสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ จุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แต่ปัญหาในการปฏิบัติงานยัง ขาด การวางแผนเพื่อพัฒนาเยาวชน ให้เป็นคนดี คนเก่งของสังคม ประกอบกับกระบวนการสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งสำคัญทางการศึกษาซึ่งบางครั้งนำบุคคลที่ไม่ได้สำเร็จ การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโดยตรงมาดำรงตำแหน่ง ทำให้ไม่ทราบภูมิหลังการศึกษา และไม่สามารถกำหนดนโยบายใหม่ ๆ ได้ รวมทั้งการแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ยังไม่มีความสามารถในการคาดการณ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ให้เกิดขึ้นในอนาคตได้เท่าที่ควร นอกจากนี้การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ยังไม่สามารถดำเนินการให้มีประสิทธิภาพได้ นักเรียนขาดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2556-2557 ที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าที่เป้าหมายกำหนดไว้ และในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้และมี แนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่ลดลง ในขณะที่ผลการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสามโรงเรียนไม่ผ่าน การประเมินในมาตรฐานที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยเฉพาะ โรงเรียนหลายแห่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและอยู่ห่างไกล ทุรกันดาร โรงเรียนขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดแคลนบุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และขาดแคลนงบประมาณ ในการพัฒนาโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก โดยอย่างยิ่งการพัฒนาความ มีภาวะผู้นำ และพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายในสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษา จนทำให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษาหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต่อไป

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของ การบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้หรือไม่
5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

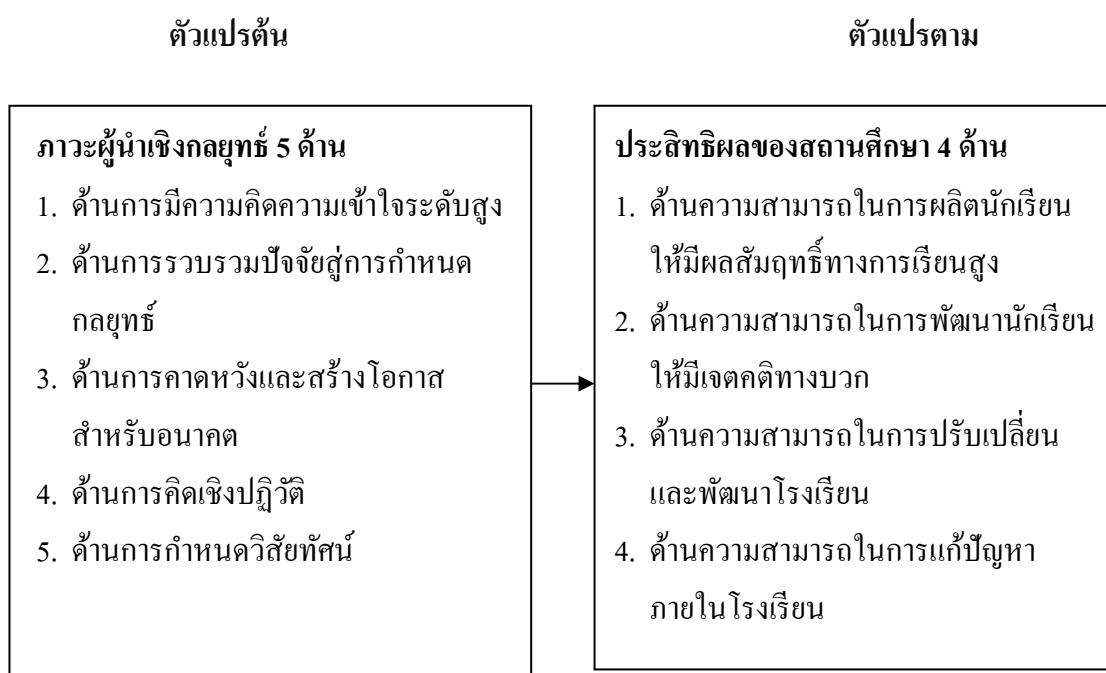
1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลและพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ DuBrin (2006) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของทฤษฎีของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มีมากขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้มีมากขึ้น
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
4. เพื่อการปรับปรุงเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
5. ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้มีมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้แนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 1.2 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์
 - 1.3 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 1.4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ
 - 1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวนครู 1,174 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

- 1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 1.1.2 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์
 - 1.1.3 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
 - 1.1.4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ
 - 1.1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 2.1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
 - 2.1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 - 2.1.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นียมศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมุมมองที่หลากหลายในระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ จนสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบ คือสามารถบริหารงานให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
2. ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงานและโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน มีการคิดเชิงประยุกต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะ ในการคิดแก้ปัญหาขององค์กรเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม คิดเปลี่ยนแปลง คิดแปลกใหม่เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้อุปสรรคการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นที่ได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของ

องค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และสามารถมองเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจนสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนรู้ ตลอดจนนักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูแสดงออกถึงความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน จัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที มีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางที่ดีงาม เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาลำเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการจัดการเรียนการสอนของครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน นำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรมและสื่อสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ การปกครองนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม การร่วมมือกันของบุคลากรในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงงานรับผิดชอบอื่น ๆ โดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ บริหารสถานศึกษา และผู้ที่รักษาการดังกล่าวที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักทางการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หมายถึง หน่วยงานที่ควบคุม กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
7. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ความเป็นมา

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหม่เป็นระบบกระทรวง และระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น

ระดับพื้นที่ได้หลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่ ต่อมาได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109ง ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 โดยสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558, หน้า 1-2)

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งอยู่เลขที่ 410/ 1 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 รับผิดชอบโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวม 54 โรงเรียน

จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางคล้า อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอราชสาส์น อำเภอสนามชัยเขต อำเภอแปลงยาว อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอคลองเขื่อน มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 29 โรงเรียน

จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอบางเสาธง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 25 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปลูกฝังคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นไทย และดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐานยกระดับสู่ความเป็นสากลและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาในสังกัดยกระดับคุณภาพและมาตรฐานได้ตามเป้าหมาย สู่ความเป็นสากล และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่สากล
3. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ และเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ
5. สถานศึกษาในสังกัดมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กำหนดจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สืบเนื่องจาก นายกรัฐมนตรีแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติ โดยมีนโยบายด้านการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนด 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ดำเนินการในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามจุดเน้น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 3 จุดเน้น ดังต่อไปนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

จุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริง และความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม
4. องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครู ตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ ย้ายไปบรรจุมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการโดย มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบ ต่อการดำเนินงาน (Participation and accountability)
2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Koontz and Weibrich (1998) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Kotter (1999) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคน พร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงคลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ได้

Yukl (2002, p. 2) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอาศัยอิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่ โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะแนวทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุน กิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

DuBrin (2002, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Daft (2003) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Robbins (2005, p. 302) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 246) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ต่อผู้ตามด้วยการใช้อำนาจ (Power) การใช้ฐานที่มาของอำนาจที่แตกต่างกันทำให้เกิดผล ในทาง ปฏิกริยาตอบสนองที่ต่างกันของผู้ตาม

กวี วงศ์พุด (2542, หน้า 18) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำ โดยแสดงออกเป็นความหมายสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ 2) ความสามารถของหัวหน้า ที่จะเอาชนะจิตใจลูกน้อง และ 3) ความสามารถที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรค

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างโอกาส ให้พนักงานและบุคคลอื่น ๆ ได้กระทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจ ขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 116) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของบุคคลและกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและ มีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจน การใช้อิทธิพลให้ กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ประยูร อาษานาม (2543, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีเทคนิคในการบริหาร มีคุณลักษณะที่ดีและใช้ภาวะผู้นำ ที่พึงประสงค์ ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลในหน่วยงานได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็น ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตาม ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคล อื่นให้กระทำกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

อุดม ทุมโฆสิต (2544, หน้า 230) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546, หน้า 1) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือ สั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

รัชชัย บุญขมณี (2550, หน้า 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลหรือ การคลบปรับจิตใจบุคคลหรือกลุ่มให้ทำงานด้วยความสมัครใจ จนประสบผลสำเร็จตามจุดหมาย ที่วางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของ สมาชิก ในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญ อยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำผู้อื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถกำกับทิศทาง การทำงานขององค์การในอนาคต จัดวางคน สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่จะช่วย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Traits theory)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎี มหา บรูซ เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็น คุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ภาวะผู้นำไม่สามารถ เรียนรู้ และพัฒนาหรือเสริมสร้าง Stogdill รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ จำนวน 163 เรื่อง มาวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ จำแนกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยนรากร, 2550)

1.1 ลักษณะทางกาย (Physical characteristics) ได้แก่ เพศชาย อายุมากที่สุดในกลุ่ม รูปร่างสูงและน้ำหนักตัวมากหรือเป็นผู้ที่มีโครงร่างใหญ่

1.2 ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ได้แก่ ได้รับการศึกษาสูง และสถานภาพทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากตำแหน่งทางสังคมและฐานะเศรษฐกิจ

1.3 สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีความรู้ดี มีไหวพริบเฉลียวฉลาด มีความสามารถ และพูดจาคล่องแคล่ว

1.4 บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีท่าทางสง่า มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีความซื่อสัตย์

1.5 มุ่งงาน (Task-oriented) ได้แก่ ให้ความสำคัญกับงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และความรับผิดชอบสูง

1.6 ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ มีศิลปะในการโน้มน้าวผู้อื่น ให้เข้าร่วมกิจกรรม มีศิลปะในการสร้างสัมพันธภาพ

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavior theory) ได้แก่

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา สามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 รูปแบบ (Swansburg and Swansburg, 2002)

2.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leader behavior) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ใช้วิธีสื่อสารแบบทางเดียว สั่งการจากบน ลงล่าง และสั่งการแบบเผด็จการ ควบคุม และกำกับการทำงานอย่างใกล้ชิด

2.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader behavior) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เป็นลักษณะ ผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจและเชื่อในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิธีสื่อสารแบบสองทาง

2.2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leader behavior) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและตัดสินใจโดยลำพัง ไม่ติดตาม และไม่ควบคุมการทำงาน

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกออกได้เป็นสองประเภท คือ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003)

2.2.1 ผู้นำแบบมุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก ผู้นำจะเอาใจใส่ทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้เข้าพบได้ตลอดเวลา ปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค

2.2.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน หรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะผู้นำ ซึ่งกำหนดบทบาทของตนเองและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory) ประกอบด้วย

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's leadership contingency theory) ความเป็นผู้นำกับสถานการณ์ที่สามารถทำให้เป็นที่พึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูง ดังนี้ (Schermerhorn et al., 2003)

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3.1.2 โครงสร้างงานของงาน มีการกำหนดงาน และวิธีการทำงาน โดยเฉพาะกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำอย่างชัดเจน

3.1.3 อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจตามตำแหน่งจะมากเมื่อผู้นำมีอำนาจในการวางแผน สามารถกำหนดงาน ประเมินผลงาน ให้รางวัลและลงโทษ

3.2 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) เป็นความพยายามที่จะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำการทำงาน และกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพัฒนาโดย Robert House มี 4 แบบ ดังนี้ (Schermerhorn et al., 2003)

3.2.1 ผู้นำแบบบงการ (Directive leadership) ผู้นำกระทำบทบาท วางแผน กำหนดตารางการทำงาน และมาตรฐานการปฏิบัติ มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ควรทำ

3.2.2 ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive leadership) สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ให้รางวัลเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาค

3.2.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่มุ่งการให้คำแนะนำ กระตุ้นความคิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2.4 ผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งที่ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุมาตรฐานการทำงานในระดับสูง

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey and Blanchard's situational leadership theory) เป็นทฤษฎีวงจรชีวิตของความเป็นผู้นำแสดงถึงรูปแบบความเป็นผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ (Schermerhorn et al., 2003)

3.3.1 แบบการบอกกล่าว (Telling style) ผู้นำแบบมุ่งงานสูง/ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เป็นการแสดงออกอย่างชัดเจนของผู้นำถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3.2 แบบการขายความคิด (Selling style) ผู้นำแบบมุ่งงานสูง/ มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำจะกำหนดทิศทางการทำงาน และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขายความคิดให้ปฏิบัติตาม

3.3.3 แบบการมีส่วนร่วม (Participating style) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ/ มุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำจะสนับสนุนการเติบโต การพัฒนาทักษะ และแนะแนวการปฏิบัติงาน

3.3.4 แบบการมอบหมายงาน (Delegating style) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานต่ำ/ มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำจะกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานเพียงเล็กน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชา จะรับผิดชอบงานและความสำเร็จขององค์การ

4. ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New leadership) มีดังนี้

4.1 ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) มีความสามารถ โน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการสนับสนุนและ ยอมรับ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะต้องการอำนาจในระดับสูง มีความรู้สึกถึงประสิทธิภาพในตนเอง มีความเชื่อมั่นในความถูกต้องด้านศีลธรรม ลักษณะนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เช่น การกำหนดบทบาท การสร้างภาพพจน์ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การมุ่งที่ความคาดหวังในระดับสูง การแสดงความเชื่อมั่น และการกระตุ้นผู้ตาม ทักษะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมี 5 ประการ ดังนี้ (Schermerhorn et al., 2003)

4.1.1 มีความไวต่อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุด (Sensitivity to most appropriate contexts for charisma) โดยมุ่งที่การประเมินที่สำคัญและการค้นพบปัญหา

4.1.2 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) การมุ่งที่ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ การเรียนรู้ และความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

4.1.3 การสื่อสาร (Communication) เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพูดและการเขียน

4.1.4 การบริหารความประทับใจ (Impression management) โดยมุ่งที่การกำหนดรูปแบบ ลักษณะท่าทางที่แสดงออก การใช้ภาษาร่างกาย และทักษะการเจรจา

4.1.5 การมอบอำนาจ (Empowering) โดยมุ่งที่การสื่อสารถึงความ คาดหวังในการทำงานในระดับสูง การปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการลดหย่อนข้อจำกัดระบบราชการ การกำหนดเป้าหมายที่สำคัญ และการกำหนดระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) จะเกี่ยวข้องกับ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยทักษะ 4 ประการ ดังนี้ (Schermerhorn et al., 2003)

4.2.1 ทักษะการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent rewards) เป็นการจัดการรางวัลในการแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จ ซึ่งขึ้นกับการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.2.2 การบริหารแบบคล่องตัวโดยมีข้อยกเว้น (Active management by exception) เป็นการเฝ้ามองสิ่งที่ผิดปกติจากกฎและมาตรฐาน ตลอดจนการปฏิบัติการแก้ไข

4.2.3 การบริหารแบบไม่โต้ตอบโดยมีข้อยกเว้น (Passive management by exception) เป็นการแทรกแซงเฉพาะเมื่อไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่านั้น

4.2.4 การปล่อยตามอิสระ (Laissez-faire) เป็นการสละความรับผิดชอบ และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เกิดขึ้น เมื่อผู้นำมีการขยายและเพิ่มความสนใจผู้ตามให้มากขึ้น ก่อให้เกิดการรับรู้และยอมรับในจุดมุ่งหมาย และภารกิจของกลุ่ม ประกอบด้วย ทศนะ 4 ประการ ดังนี้ (Schermerhorn et al., 2003)

4.3.1 ความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวใจผู้อื่น (Charismatic leadership) จะสร้างให้เกิดวิสัยทัศน์ และความรู้สึกถึงภารกิจ

4.3.2 การพิจารณาเฉพาะบุคคล (Individualized consideration) เป็นการมุ่งความสนใจส่วนบุคคล ตลอดจนการสอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

4.3.3 การกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ใช้หลักเหตุผล แก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง

4.3.4 มีแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) จะสื่อสารถึงความ คาดหวังระดับสูง การใช้สัญลักษณ์ที่มุ่งที่การใช้ความพยายาม การแสดงจุดสำคัญด้วยวิธีที่ง่าย

4.3.5 โน้มน้าวความร่วมมือทำฝันให้เป็นจริง (Idealized influence) ผู้นำเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม คิดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

4.4 ภาวะผู้นำในทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูง (Leadership in high performance work teams) เป็นการขยายขอบเขตของทักษะความเป็นผู้นำแบบใหม่ในทีมงานที่มีการสั่งงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทีมงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูง สิ่งที่ผู้นำแบบใหม่แตกต่างจากผู้นำแบบดั้งเดิมคือ การเป็นผู้ประสานงานและผู้อำนวยการความสะดวก พฤติกรรมการเป็นผู้นำที่สำคัญจะกระตุ้นผู้ประสานงานและกิจกรรมของทีมงานที่แสดงถึงการปฏิบัติเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการรับรู้ของกิจกรรมความเป็นผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Dess and Miller

Dess and Miller (1993, pp. 320-321) ได้ศึกษา พบว่า กิจกรรมสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง
2. การออกแบบขององค์กร (Designing the organization) เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์กร ที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ
3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a culture) มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความสามารถสูงสุด และพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Senge

Senge (1990) ได้บรรยายถึงภาวะผู้นำแบบใหม่ ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมี 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือมีจุดมุ่งหมาย มีความหวังที่จะไปเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่น ใฝ่ดี คือเมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วก็จะต้องมีแรงมุ่งมั่น ที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่น หมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญและ 4) มีความคิดวิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผลโดยได้แบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำออกเป็น

1. นักออกแบบ (Designer) หมายถึง เป็นผู้พัฒนาวิสัยทัศน์ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยผู้นำต้องทำกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ ตัวผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถมองเห็น โอกาส ที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใด ๆ โดยการออกแบบวิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบของกระบวนการภายในองค์กร ตลอดจนรูปแบบการผลิต
2. ผู้ให้บริการหรือผู้คอยช่วยเหลือ (Steward) กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่ต้องรับฟังวิสัยทัศน์ของผู้อื่นและปรับแต่งวิสัยทัศน์ของตน ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ให้บริการที่จะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นที่ฟังฟัง แก่ผู้ตาม

เป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทีมงานจะรู้สึกมั่นใจในการมีพี่เลี้ยงและมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

3. เป็นครูผู้สอน (Teacher) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมความรู้ พัฒนาความเข้าใจอย่างเป็นระบบ และทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบันทั้งหมดได้ โดยกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดได้เข้าใจมากกว่ามุ่งให้ทำตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Nahavandi and Malekzadeh

Nahavandi and Malekzadeh (1993) ได้ทำการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย (Degree of challenge seeking) คือ ผู้นำมีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงใดผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากน้อยเพียงไร เป็นต้น ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูง พบว่า มักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูง และมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทาย แต่จะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of control) คือ ผู้นำที่มีความต้องการอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์การที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจมีการกระจายงาน กระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการจะเน้นวัฒนธรรมแบบตั้งตัวเน้นการปฏิบัติ แบบเดียวที่เหมือนกันและให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการ มีอำนาจในการควบคุมต่ำมักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์การจะกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจแก่บุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัว พยายามกระตุ้น การมีส่วนร่วมและการแสดงออกโดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่าง ๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวที่เหมือน ๆ กัน จะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและวัฒนธรรมในการแสดงความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่เกิดขึ้นในองค์การ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Adair

Adair (2002) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาด ทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การนั้น ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากร นำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาท สองด้านที่เป็น

บทบาทคู่ขนานกัน (Dual role) กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบหรือ กำหนด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด (Formulator) และผู้นำสู่การปฏิบัติ (Implementer) (Adair, 2002) กล่าวคือ ในกรณีที่ต้องการยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่ต้องการกำลังแสวงหา แนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณี เหล่านี้ผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กรต่อ มุมมองและความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นองค์กร ที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานานก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีหลังผู้นำมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียว เท่านั้น บทบาทคู่ขนานของผู้นำเป็นทั้งกำหนดกลยุทธ์และบทบาทในฐานะเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่ การปฏิบัติ Adair (2002) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving the common task)
2. การสร้างและธำรงรักษาทีม (Building and maintaining the team)
3. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร (Motivating and developing the individual)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Hitt, Ireland and Hoskisson

Hitt, Ireland and Hoskisson (2005, p. 372) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การปฏิบัติของ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติ ตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนด แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively managing the firm's resource portfolio) มีความสามารถนำกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากร บุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิด ความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an effective organizational culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ให้เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ การดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing balanced organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Finkelstein and Hambrick (1996, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นในองค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์กร

Dubrin (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทาง การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

Daft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Hitt et al. (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ มีความยืดหยุ่นและเสริมสร้างพลังให้ผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์

Gill (2006 อ้างถึงใน เขวงศักดิ์ พฤษเทศ, 2553, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนั้น ผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 284) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นทฤษฎี ที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างทางเลือก และการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำ ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วยแต่จะต้องเป็น ผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึง อนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคต ที่พึงประสงค์นั้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองเห็นไกล ในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไป

สู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กรในห้วงการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

คุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

คุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (The nature of strategic leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความหมายคล้ายคลึงกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal leadership) ซึ่งเป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก และต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเดินไปและเป็นการให้อำนาจแก่พนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ DuBrin (2002) ได้กล่าวว่า การศึกษาถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษเฉพาะพฤติกรรมและแนวการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้นำที่มีมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิง มโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าวิธีการคิดเชิงระบบ (Systems thinking)

2. ความสามารถนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่สมารถสูงในการทำงาน โดยอิสระและสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารับหรือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตที่ทะลุปรุโปร่ง

เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต และการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิคมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (เปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง) (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากสามารถทำทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” หลายองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จก็เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งที่สุด บริการที่ดีที่สุดและวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงและเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

ถวิล มาตรเลียม (2545, หน้า 159-160) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) คือการที่ผู้นำ (Leader) สามารถแสดงออกในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มองเห็นภาพองค์กรของตนเองว่า ควรจะพัฒนาไปในทิศทางใดอย่างไร และสามารถแลกเปลี่ยนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นั้นกับบุคคลอื่นสามารถกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดให้บุคคลอื่น ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กร ให้มีแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

2. มีความไวหรือไหวตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม และมีทักษะในการฟัง สามารถเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนข้อเสนอแนะของร่วมงานและผู้รับบริการ สามารถคาดการณ์และประเมินแนวโน้มอนาคตเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนหรือกำหนดทิศทางขององค์กร

3. สามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การตลาด และการเงิน มีความเข้าใจและเข้าถึงค่านิยม ความเชื่อ และผลกระทบของการให้บริการขององค์กร ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การตลาด สังคมมนุษย์และการเงิน และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อปรับเปลี่ยนภารกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ปรับใช้ทรัพยากรและขั้นตอนการปฏิบัติ

4. สามารถใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ซึ่งการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ ทักษะหรือจิตใจที่มองเห็นจุดประสงค์ระยะยาวอยู่เสมออย่างแน่วแน่มั่นคง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความมุ่งหมาย คือ จุดหมาย 2) ความเข้าใจสภาพแวดล้อม 3) ความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาตอบสนองที่มีประสิทธิผลต่อพลังปัจจัยที่เป็นอุปสรรคกีดขวาง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin

DuBrin (2006, pp. 393-396) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์ นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems thinking)

การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1) ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ 3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยิ่งการได้แต่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยิ่ง จำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน 5) นักคิดเชิงระบบ ต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการ เพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ

ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการ กำหนดทางเลือกปฏิบัติเพื่อ กำหนดทิศทางการขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนใจ (What-if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตนาการ”

Ackoff (2010, p. 47) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงระบบเกี่ยวกับองค์กรว่า คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องนำระบบการคิดอย่างเป็นระบบมาจัดการระบบต่าง ๆ ในองค์กรให้สอดคล้อง

สัมพันธ์กัน องค์ประกอบด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ทั้งหมดรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน การคิดอย่างเป็นระบบจะไม่มองเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะมองในภาพรวมทั้งองค์กร และพยายามใช้ความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบแท้จริงจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากองค์กรแต่ไม่ใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น ปัญหาทุกอย่างสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยที่การทำงานใด ๆ ของมนุษย์ล้วนเป็นระบบทั้งสิ้น การกระทำทุกอย่างจะถูกโยงด้วยสายใยแห่งความสัมพันธ์กันและกันตลอดเวลา แต่ไม่สามารถมองเห็นได้ในทันทีที่ต้องใช้เวลาว่าเหตุการณ์หนึ่งจะเกิดขึ้น โดยที่เราไม่รู้ตัว โดยเฉพาะหากปรากฏการณ์ที่มีเราอยู่ร่วมด้วยยากที่จะมองเห็น

Checkland (1981) กล่าวว่า คิดอย่างเป็นระบบจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. การคิดแบบมีความเป็นองค์รวม (Holistic) หรือ Wholeness เป็นการประเมินองค์ประกอบของสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของหน่วยงาน ในภาพรวมทั้งหมด
2. การคิดเป็นเครือข่าย (Networks) เป็นการคิดเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นเครือข่ายของระบบ
3. คิดเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ระบบหนึ่ง ๆ อาจจะมาจากระบบย่อย ๆ หลายระบบที่ประกอบกันขึ้นมา และในระบบย่อยเองก็มีความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ
4. คิดแบบมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างระบบด้วยกัน ทั้งระบบย่อยกับระบบย่อยด้วยกัน ระบบใหญ่กับสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยจะมีผลต่อระบบใหญ่ด้วย
5. คิดอย่างมีขอบเขต (Boundary) ระบบหนึ่ง ๆ มาจากระบบย่อยหลายระบบ และระหว่างระบบย่อย และระบบใหญ่ต่างมีขอบเขตที่แสดงให้เห็นว่า ระบบนั้น ๆ ครอบคลุมอะไรบ้าง และอะไรบ้าง ที่อยู่นอกเขตแดน ซึ่งในความเป็นจริงระบบก็ไม่ได้แยกเขตแดนกันอย่างเด็ดขาด แต่มีการทับซ้อน (Overlap) กันอยู่
6. คิดอย่างมีแบบแผน (Pattern) ระบบจะต้องมีความคงที่แน่นอน เพื่อเป็นหลักประกันว่ากระบวนการทำงานทุกอย่างในทุก ๆ ขั้นตอน จะไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายโดยรวมของระบบ
7. คิดอย่างมีโครงสร้าง (System structure) แต่ละส่วนที่ประกอบเป็นระบบมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ แต่ก็มีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสมทำหน้าที่อย่างสัมพันธ์กันทำงานเสริมประสานกันกับส่วนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของระบบโดยรวม
8. คิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptation) ระบบต่าง ๆ จะมีการปรับตัวและพยายามสร้างสภาวะสมดุล และคงความสมดุลนั้นไว้ ด้วยการจัดระบบภายในตนเอง

(Self organize) คิดเป็น วงจรป้อนกลับ (Feedback-loops) เป็นการคิดในลักษณะเป็นวง (Loops) มากกว่าจะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

สรุปได้ว่า การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ จนสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนด เป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบ คือ สามารถบริหารงานให้คนในองค์กรทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบ ได้กับผู้มีสมาธิสูงในการทำงาน โดยอิสระและสามารถ กำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็น ลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ (DuBrien, 2006)

ศิริชัย กาญจนวาสิ, อุทุมพร จามรมาน, ชูตินันท์ จันทระเสนานนท์ และภริณี วัชรสินธุ์ (2553) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์หรือ การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic direction setting) เป็นการกำหนดทิศทางที่ องค์กร ต้องมุ่งไปเปรียบเสมือนเป็นผลลัพธ์ระดับสูง ที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์

นิตยา เกษตร์ภิบาล (2553 อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง จึงจำเป็นต้องใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ซึ่งจัดเป็นพื้นฐานความสามารถทางการคิดประเภทหนึ่งของมนุษย์ ในการหาวิธีการหรือ ทางเลือกที่ ดีที่สุดภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการกำหนดกลยุทธ์หรือการสร้าง กลยุทธ์

Bateman and Snell (1999) กล่าวว่า การที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการ ใด ๆ จึงเป็นงานที่ยากที่ต้องเป็นไปตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องอาศัยคุณลักษณะ หรือความสามารถเฉพาะของผู้บริหารที่จะดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางขององค์กร ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเก็บเป็นข้อมูล ในการกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงาน และโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน มีการคิดเชิงประยุต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มา ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ คือ การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับ ความมุ่งหวังและบางครั้งก็เกี่ยวกับการสร้างอนาคตให้กับหน่วยงานหรือองค์กร การกำหนด ทิศทางที่ชัดเจนนั้นคือการบอกองค์การว่าควรจะทำอะไร การกำหนดทิศทางด้านการผลิต สำหรับ อนาคตนั้นผู้บริหารจะต้องคาดการณ์อนาคตได้อย่างเที่ยงตรงหรือมุ่งหวังกับอนาคตนั้น การรู้อนาคตนั้นทำได้ ในหลายรูปแบบรูปแบบ เช่น ผู้นำสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำเกี่ยวกับ ความชอบของ ผู้บริโภค ความต้องการของผู้บริโภค และรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ขององค์กรในอนาคต ผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริงกับการคาดหวังอนาคตแบบที่ใคร ๆ หลาย ๆ คน ไม่เคยคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและ ความล้มเหลว” ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับ รสนิยมและ ความต้องการของลูกค้าตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับ องค์กรในอนาคต (DuBrin, 2006)

ชิษณุกร พรภาณวิษญ์ (2540) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่นที่คาดหวัง ในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตน ต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

สุทิน อินทร์ทอง (2541, หน้า 40) กล่าวว่า ความคาดหวัง เป็นสภาวะทางจิตอย่างหนึ่ง ของบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับการคาดคะเนหรือ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมีควรจะเป็นหรือควรจะมีเกิดขึ้นตามความจำเป็น ความเหมาะสมต่อสถานภาพหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

อริยา คูหา (2546) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบน โลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้น ในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้น ในทางความคิด ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ และ ในการเดินทาง ที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนก็จะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น เพื่อให้ ความคาดหวังนั้น อาจจะเป็นความคาดหวังให้กับตัวเองหรือเป็นความคาดหวังให้กับบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวเองต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 107) ได้กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ทิศทางวิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ

ในการคิดเชิงรุก เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือให้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน

สรุปได้ว่า การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาขององค์กรเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the future) ดังคำว่า “กลยุทธ์ได้ก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า กลยุทธ์” (DuBrin, 2006)

ลักษณะ สรีวัฒน์ (2549, หน้า 137) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองของบุคคลที่ประกอบด้วยความคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ และคิดริเริ่ม ผสมประสานกันจนเกิดเป็นแนวคิดได้หลายทิศทาง หรือแบบอบเนกนัย (Divergent thinking) เป็นความคิดที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือเป็นการคัดแปลงปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่ง ๆ ใหม่ ที่ไม่ซ้ำของเดิมและเป็นการคิดที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น

จาวรณ ปะกัง (2551, หน้า 9) ได้สรุปความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เรียกว่า ความคิดแบบอบเนกนัย ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดที่ผ่านมา

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 177) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ ๆ ได้

บรรพต พรประเสริฐ (2550) ได้จำแนกองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)

2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)

3. ความคิดริเริ่ม (Originality)

ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะที่แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 เป็นกระบวนการคิดสามารถแตกความคิดเดิมไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับใคร

ลักษณะที่ 2 เป็นลักษณะของบุคคลที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองเกิดความรู้สึกพอใจและเชื่อมั่นในตนเอง และ

ลักษณะที่ 3 เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดแปลกใหม่ที่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยที่ทุกคนสามารถสร้างสรรค์ได้ กับให้ผู้อื่นยอมรับว่ามีประโยชน์เป็นของแปลกใหม่ ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลของคุณค่าผลผลิตได้

สรุปได้ว่า การคิดเชิงปฏิกิริยา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม คิดเปลี่ยนแปลง คิดแปลกใหม่เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้อกรอบการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้ หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผล มีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จขององค์กร

Manasse (1986) ได้นิยามวิสัยทัศน์ว่าเป็นพลังที่เกิดจากการหลอมความหมาย (Molds meaning) ของทุกคนในองค์กรนั้น และด้วยเหตุที่ฐานสำคัญของการเป็นผู้นำ คือ ต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) ซึ่ง Manasse อธิบายเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้นำเกี่ยวข้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 4 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์องค์กร (Organizational vision) ซึ่งเกี่ยวข้องกับและครอบคลุม การมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์กรอย่างมีระบบ มีการระบุงค์การย่อย ๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่านั้น
2. วิสัยทัศน์เชิงอนาคต (Future vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่บ่งบอกถึงภาพที่สมบูรณ์ในอนาคตขององค์กรนั้นเป็นอย่างไร และการทำหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรอนาคตเป็นเช่นไร
3. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) ได้แก่ วิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อองค์กร รวมทั้งการกระทำของบุคคลอื่นที่ช่วยให้ผู้นำในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงเข้ากับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร
4. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic vision) ได้แก่ แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบัน กับความน่าจะเป็นไปได้ในอนาคต ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับทั้งองค์กรและต่อตัวผู้นำด้วย

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นได้ อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ และสามารถมองเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของประสิทธิผล ไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะองค์กร และมุมมองของนักวิชาการ แต่ส่วนมากจะมุ่งผลสำเร็จของงาน หรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 17) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันก็ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 53) ได้บัญญัติความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

สถิติ์ กองคำ (2542, หน้า 58) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลพิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็ว โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาการบรรลุผลถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้แน่นอน

ศุภชัย โอบารุง (2545, หน้า 51) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

วิจิตต์ โกษาแสง (2548, หน้า 43) สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

สรุป ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกันที่ทำงานเพื่อมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก

ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรสถานศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กรและโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน คือ ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, p. 289) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

Glickman (1981, p. 55) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

Reid, Hopkins and Holly (1988, p. 5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy and Ferguson (1985, pp. 117-134) ได้ให้แนวคิดการพิจารณาว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล อาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Streers (1977, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

Schein (1970, p. 177) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะขององค์กรที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง

Mott (1972, p. 188) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

Seashore and Yuchtman (1967, pp. 377-395) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กรว่า ความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

นรินทร์ หีบแก้ว (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ จนก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ หงษ์ชูตา (2545, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่จะบูรณาการผสมผสาน คงสภาพองค์กรให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมหวัง มังธานี (2547, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร

ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำ ได้ใช้ความสามารถของใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในทางด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จนสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ต่อการเรียนรู้ ตลอดจนนักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสังคม ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรเป็นสถานศึกษาที่มีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัตถุเทคโนโลยี งบประมาณและทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนดและได้รับการพัฒนาครบทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องความต้องการของชุมชนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและสถานศึกษาอื่นในชุมชนได้ ถ้าหากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิผลควรให้ความสนใจที่จะทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลให้ดีเพราะคำว่า “ความมีประสิทธิผล” จะเป็นคำชี้ให้เห็นถึงทิศทางของ

การพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่าด้วยข้อบังคับที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินการของตนเอง และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินผลภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ (อรุณ จันทวานิช, 2547 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 45)

Halton (1992) ได้เสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปอีกดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดหมายร่วมกันของบุคคล ประกอบด้วยการมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยม มีความเชื่อร่วมกันและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ประกอบด้วยเน้นการสอนและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร คาดหวังในความสำเร็จสูง และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Hoy and Miskel (2001, p. 301) ได้กล่าวถึง ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน โดย Edmonds (1979; Smith & Purkey, 1983; Scheerens & Boskey, 1997) สรุปให้เห็นถึงผลการวิจัยของแต่ละคนว่า Edmonds ได้ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเรื่อง ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะ ในด้านการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการประเมินผลนักเรียนอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ 5) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Smith and Purkey (1983) ให้ความสำคัญกับเรื่อง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน มีหลักสูตรที่มีจุดหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และมีความคาดหวังสูง มีการทำงานตรงตามเวลา สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมการได้รับการสนับสนุนโดยตรง

ในขณะที่ Scheerens and Bosker (1989) ให้ความสำคัญกับเรื่องการมุ่งเน้นความสำเร็จ ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรหลักสูตร ที่มีคุณภาพและ เปิดโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศห้องเรียนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลที่ดีเวลาเพื่อการเรียนรู้เหมาะสม การเตรียมการสอนส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

Woode and Orlik (1994) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันที่มีพลวัต ดังนั้น เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียนในวันนี้กับพรุ่งนี้อาจไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม มีคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการ ประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียน ได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่
2. โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่
3. โรงเรียนมีคุณภาพดีกว่าที่อื่น ๆ หรือไม่ในเรื่องการเรียนการสอน
4. โรงเรียนได้มีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

กันอย่างไร

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Runner

Runner (1997) เห็นว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนควรมี ดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีของนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบความสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของสถาบัน HMI

สถาบัน HMI (2000) ศึกษาแล้ว พบว่า องค์ประกอบในการ ประเมินความมีประสิทธิผล ของโรงเรียน มีดังนี้

1. ความมีภาวะผู้นำที่ดีทั้งของผู้บริหารและคณะครู

2. โรงเรียนมีจุดหมายชัดเจนเชื่อมโยงถึงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การนำไปปฏิบัติและติดตามประเมินผล

3. เน้นมาตรฐานด้านวิชาการสูงกระตุ้นนักเรียนแสดงศักยภาพได้เต็มที่

4. บรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตชีวา แต่เป็นระเบียบเรียบร้อย

5. ครูมีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี กระตุ้นการแสดงออก และเข้าใจจุดมุ่งหมายของบทเรียนและมีการจูงใจ

6. มีการวางแผนและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

7. คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านสังคมและอารมณ์

8. มีคณะครูที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์และความชำนาญ

9. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม

10. มีการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิผล

11. มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครองและผู้นำ

12. มีศักยภาพในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mortimoer

Mortimoer (2000) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้

12 ประการ ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย

3. การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ

4. ความสามัคคีของคณะครู

5. เน้นการเรียนรู้

6. การสอนที่ทำท่าย

7. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน

8. เน้นการเรียนการสอน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

10. การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล

11. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน

12. มีบรรยากาศทางบวก

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy and Ferguson

Hoy and Ferguson (1985, pp. 117-134) ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่ต้องใช้ภาวะผู้นำซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความสำเร็จในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. มีการบริหารจัดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

รายละเอียดของประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งด้านการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ เห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียน หาแนวทางการส่งเสริมงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จนสามารถผลิตนักเรียน ส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้ รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา นักเรียนได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเป็นดัชนีประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงคุณภาพการศึกษา

Good (1973, p. 7) กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้วที่ได้จากผลการสอนของครูผู้สอน ซึ่งอาจพิจารณาจากคะแนนสอบ กำหนดให้คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่าง

ไพศาล หวังพานิช (2536, หน้า 89) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอบจึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคล ว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ข้อสอบวัดภาคปฏิบัติ เป็นต้น

พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพชรวิญญู (2548, หน้า 125) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

ปราณี กองจินดา (2549, หน้า 42) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถหรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

สมหมาย นาควิเชียร (2548, หน้า 24) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง เป็นที่น่าพอใจแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูแสดงออกถึงความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยสูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน จัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก โรงเรียน มีการนำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัดบรรยากาศ ทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนด และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) ได้ให้ความหมายของ เจตคติ (Attitude) ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุน หรือทางต่อต้านก็ได้

Allport (1967) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจาก ประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้ เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกจากประสบการณ์ของตนเอง
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบจะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่

ที่คล้ายคลึงกัน

4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

Belkin and Skydell (1979) ให้ความสำคัญของเจตคติว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เจตคติจึงมีความหมายสรุปได้ ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้ จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวถึง สนับสนุน ท่าทาง หน้าตาบ่งบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ ไม่แสดงออก เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

2.2.1 เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective attitude) ประสบการณ์ที่คนได้สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จนกระทั่งให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2.2.2 เจตคติทางปัญญา (Intellectual attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้ จนเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย

2.2.3 เจตคติทางการกระทำ (Action-oriented attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติเพื่อสนอง ความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพุดจาไฟระออ่อนหวาน เพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

2.2.4 เจตคติทางด้านความสมดุล (Balanced attitude) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์เจตคติทางปัญญาและเจตคติทางการกระทำเป็นเจตคติ ที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์การได้

2.2.5 เจตคติในการป้องกันตัวเอง (Ego-defensive attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการกระทำ

สรุป ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที มีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อ โรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางที่ดีงาม เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาล่าเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน

จะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความจริงก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้อง เป็นนักพัฒนา มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

ขนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับเปลี่ยน การดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยการเรียนการสอนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

งามตา ธาณีวรรณ (2553) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักกว้าง ๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักประหยัด และหลักการพัฒนา ในการปรับเปลี่ยนควรเริ่มจากการเตรียมการเปลี่ยนแปลง การหาข้อมูล การสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผน การเปลี่ยนแปลง การนำแผนการเปลี่ยนเข้ามาสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วันวิสาข์ ทองดิง (2555) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมโดยภาพรวมของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการจัดการเรียนการสอนของครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน นำความรู้และ ประสบการณ์จากการอบรมมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนา สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คืบหน้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากการจัดการเรียนการสอนของครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน นำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรมและสื่อสอนใหม่ ๆ มีการคืบหน้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การสอนอย่างสม่ำเสมอ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สมบูรณ์และเกิดความเรียบร้อย และกิจกรรมคือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร เช่น เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วย เป็นแนวทาง การพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว คุณลักษณะของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในการบริหารและการจัดการนั้น (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991)

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 58) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนที่ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Glickman (1990, p. 308) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

วันวิสาข์ ทองดิง (2555) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมโดยภาพรวมของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือผู้เรียนด้วยความเต็มใจ การปกครองนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม การร่วมมือกันของบุคลากรในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงงานรับผิดชอบอื่น ๆ โดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูในการแสดงออกถึงความสามารถด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ การปกครองนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม การร่วมมือกันของบุคลากรในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงงานรับผิดชอบอื่น ๆ โดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยขององค์การให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Adair, 2002) และจากการศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ความสามารถ

ในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 4 การมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 2) ประสิทธิภาพ ของ โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และเพ็ญประกาศ สารีภา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพราะจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารได้นำลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละด้านมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานการบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันและลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ละประสิทธิภาพ โรงเรียน เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ปีการศึกษา 2550 จำนวน 136 คน โดยศึกษา แบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม แบบผู้รักษาสภาพเดิม และแบบผู้บริหารกระบวนการ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ ทชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 449 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร (X_3) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_7) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .467 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 21.8 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score) $\hat{Y} = 1.615 + .142 (X_2) + .123 (X_3) + .171 (X_7) + .102 (X_4)$ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราพร ดิบุญมี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_1) และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_2) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .713 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50.80 ($R^2=.508$) โดยสามารถสร้างสมการถดถอย จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score) $\hat{Y} = 1.438 + .436 (X_2) + .232 (X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score) $\hat{Z} = .490 (Z_2) + .255 (Z_1)$

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตลอดจนเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยเป็นการวิจัยที่ใช้ในการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นตัวแปรตัวหนึ่งในหลาย ๆ ตัวแปร ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ด้านคุณสมบัติของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านครู และใช้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวแปรตาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ ร้อยละ 53.45 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 17 ตัวแปรย่อย ในปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้น สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 70.07 และพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชนในภาคใต้

มนัส ญาติเจริญ (2542) ได้ศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าผลการวิจัย พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง

จันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาด โรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

ภักดี สมคะเณย์ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดมุกดาหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแบบวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน

พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา (2543) ที่ได้ทำการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 7 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป งานโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการงานวิชาการ งานบริหาร งานบริหารอาคารสถานที่ และงานปกครองนักเรียน นอกจากนี้ พฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ร่วมกับมิติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 100 โดยพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 91 และพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงานสามารถทำนายผลสำเร็จของงานด้านวิชาการและการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 83.90 พฤติกรรมมีมิติมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านวิชาการ และการบริหารทั่วไป ร้อยละ 92.40

อำภา ปิยารมย์ (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำแนกตามประเภทสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

ณัฐติกา มัญจวรรักษ์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการบริหารองค์การเป็นอย่างดีมากที่สุด ผู้บริหารมีการวางแผนองค์การอย่างเป็นระบบน้อยที่สุด ภาวะผู้นำด้านมนุษย พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถ

ในการจูงใจผู้ร่วมงานทำงานจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดีมากที่สุด ผู้บริหาร
 ดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจนเกิดผลดีเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานน้อย ภาวะผู้นำ
 ด้านการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและทักษะในการนิเทศงานวิชาการมากที่สุด
 ผู้บริหารดูแลเอาใจให้การแนะนำเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลน้อยที่สุด ภาวะผู้นำ
 เชิงสัญลักษณ์ พบว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มากที่สุด ผู้บริหาร
 วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานน้อยที่สุด ภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม พบว่า
 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานกำหนดภารกิจและเป้าหมายและร่วมกันรับผิดชอบในการวางแผน
 มากที่สุด ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการรักษามาตรฐานจรรยาบรรณและคุณธรรม
 จริยธรรม น้อยที่สุด สรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชัยบุรี
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคนิคมากที่สุด

นฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้
 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบ
 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันและลักษณะการเปิดสอน
 แยกต่างหากเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อหา
 อำนวยพยากรณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และหาแนวทางพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม
 เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ปีการศึกษา 2550 จำนวน 136 คน โดย
 ศึกษาแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน 4 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม
 สูง แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม แบบผู้รักษาสภาพเดิม และแบบผู้บริหารกระบวนการ
 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 75-99) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไป
 น้อย ได้แก่ ความสามารถรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ การมีกิจกรรม ที่ใช้
 ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถพยากรณ์กำหนดอนาคตและการมีความคิด
 เชิงปฏิวัติ ตามลำดับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านภาวะผู้นำและด้านการสื่อสารกับประสิทธิผล
 โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ

ปานกลาง ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เรียงลำดับจากดีที่สุด คือภาวะผู้นำแรงจูงใจและการสื่อสาร

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลของการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างถึง ด้านอำนาจ จากการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และด้านอำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มันทนา กองเงิน (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจาก การรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพ ที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน ที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวังโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณ ประศรี (2555, หน้า 102) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเรียงองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ องค์ประกอบ ที่ 4 วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส

สำหรับอนาคต และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง

กมล โสวาปี (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 215 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน และครู จำนวน 463 คน ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับ “มาก” ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized score)
$$\hat{Y} = 3.314 + 0.419 (X_1) + 0.774 (X_2) + 0.433 (X_3)$$
 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)
$$\hat{Z} = 0.447 (Z_1) + 0.307 (Z_2) + 0.288 (Z_3)$$

ศิริเพ็ญ สุกุลวณิช (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ 2) การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไปและด้านการบริหารวิชาการ 3) ภาวะผู้นำเชิงกล

ยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 56.10 เขียนเป็นสมการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = 0.172 (X_1) + 0.018 (X_2) + 0.217 (X_3) + 0.125 (X_4) + 0.310$
(X_5)

สันธยา อาแพงพันธ์ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชาลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เป็นผู้กล้าเปิดเผยเป็นผู้เรียนรูตลอดชีวิต เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้ใช้
คุณค่าเป็นแรงผลักดัน เป็นผู้เชื่อมั่นในคนอื่น เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความสามารถ
ที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชาลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการ
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่วนด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชาลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับ
มาก ($r_{xy} = .782$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Bass, Waldman, Avolio and Bebb (1987) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผู้นำ
ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ
ระดับชั้นต้น และระดับสูง วิธีศึกษา คือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินคุณค่าผู้บริหารระดับกลาง
และผู้บริหารระดับปานกลางประเมินผู้บริหารระดับสูงผลการศึกษา พบว่า การแสดงภาวะ
ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเชิงผู้นำการจัดการของผู้บริหารระดับสูง
การแสดงภาวะผู้นำความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารระดับสูงมีระดับสูงกว่าผู้บริหาร
ระดับกลางการแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านบุคลิกที่น่านับถือ คือ การยอมรับ
ความแตกต่างของบุคคลการกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้สติปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำเชิงจัดการใน
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมี

ระดับสูงกว่าการรับรู้ส่วนการจัดการ โดยยึดกฎระเบียบของผู้บริหารระดับสูงตามความแตกต่างระดับการรับรู้

Harter and Bass (1988) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงการและภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหาร จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการศึกษาให้ผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนจำนวน 306 คน เป็นผู้ประเมินผลการวิจัย พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ยอดเยียมตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะในด้านบุคลิกที่น่านับถือ และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ส่วนภาวะผู้นำเชิงการจัดการให้ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยพยากรณ์การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ

Bank (1992) ได้ทำการวิจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ ศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบหรือลักษณะขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไร 5 แห่ง ในวอชิงตัน ดี.ซี. ได้ถูกเลือกขึ้นมาโดยมีความแตกต่างในด้านขนาดและภารกิจหลักจากการสำรวจ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเหล่านั้น โดยที่แนวทาง การดำเนินการและกลยุทธ์ที่เลือกใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรโดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมแต่ละองค์กร

Felton (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับความพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และมัธยมศึกษาจำนวน 33 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากรจากกลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัยผลการศึกษา พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะความเป็นผู้นำและการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา

Edward (2005) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิภาพของผู้นำตามสถานการณ์ของพิคเลอร์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด LPC มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผล และมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ ไม่ง่ายและไม่ยาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของพิคเลอร์

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพปัจจัยหลัก ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารในปัจจุบันต้องเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร คุณสมบัติ ที่สำคัญคือ เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้ อีกทั้งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การคิดเชิงปฏิบัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ (DuBrim, 2006) ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนายั่งยืนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ สถานศึกษาที่มีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน Mott (1979 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากโรงเรียน 29 แห่ง จำนวน 1,174 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	338	83
ขนาดกลาง	273	68
ขนาดใหญ่	86	21
ขนาดใหญ่พิเศษ	477	119
รวม	1,174	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออก ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง จำนวน 6 ข้อ
2. การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ
3. การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 6 ข้อ
4. การคิดเชิงปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ จำนวน 30 ข้อ รายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 9 ข้อ
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างมือและการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เสนอต่อ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกomitee กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวนภาษา และ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) จำนวน 5 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.3 ดร.สมุท ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3.5 ดร.สมบัติ รัตนคร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธศรีสังฆวิบูล จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า .50-1.00 สามารถคัดเลือกไว้ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีค่า IOC คือ .60-1.0 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่า IOC คือ .60-1.0

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

5.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

5.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.63-0.87

5.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34-0.87

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

5.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ

2. ขอนหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แล้วผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะกระทำการติดต่อทางโทรศัพท์กับทางโรงเรียนที่ครูยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับมาเพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 20 วัน โดยสรุปผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-247) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ และให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีเกณฑ์ให้เลือกตอบ และให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 102) ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เกณฑ์และการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้เกณฑ์และการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษามีอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20-.20	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้ คือ การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สถิติที่ใช้ คือ การถดถอย
พหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
S.E.b	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์
S.E.est	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์
Tolerance	แทน	ค่าความคงที่ในการยอมรับ

VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
X_1	แทน	ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
X_2	แทน	ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์
X_3	แทน	ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
X_4	แทน	ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ
X_5	แทน	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
Y_3	แทน	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
\hat{Y}	แทน	สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$n = 291$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.04	0.62	มาก	3
2.	ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์	3.96	0.61	มาก	5
3.	ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.32	0.45	มาก	1
4.	ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ	4.28	0.45	มาก	2
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.01	0.59	มาก	4
	รวม	4.13	0.40	มาก-	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน	4.11	0.70	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้ บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน	4.03	0.78	มาก	3
3.	ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบเพื่อ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.01	0.77	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาโดยนำ ความรู้ ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหอย่างมี วิจารณญาณ	4.03	0.82	มาก	4
5.	ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.05	0.79	มาก	2
6.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	3.99	0.87	มาก	6
รวม		4.04	0.62	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน
ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมี
ความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมาย และ
ทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้
ความสามารถของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 ด้านการรวบรวมปัจจัยผู้การกำหนดกลยุทธ์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยผู้การกำหนดกลยุทธ์	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์และการบริหารงานของโรงเรียน	4.02	0.71	มาก	2
2.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน	4.01	0.80	มาก	3
3.	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.05	0.72	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลแผนงานและโครงการอยู่เสมอ	3.95	0.86	มาก	5
5.	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.99	0.79	มาก	4
6.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการบริหารโรงเรียนเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา	3.90	0.89	มาก	6
7.	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน	3.82	0.95	มาก	7
รวม		3.96	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการรวบรวมปัจจัยผู้การกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหาร มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน และส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน	4.16	.95	มาก	6
2.	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของ โรงเรียนและกำหนดทิศทางของโรงเรียน	4.27	.65	มาก	5
3.	ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก มีการวางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียดรอบคอบ	4.33	.62	มาก	4
4.	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ได้ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่	4.45	.62	มาก	1
5.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหา ข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนา โรงเรียน	4.36	.73	มาก	3
6.	ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.37	.71	มาก	2
รวม		4.32	0.45	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ ผู้บริหาร สามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหาร สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหาข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนา โรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบเป็นขั้นตอน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการสามารถ เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.45	0.69	มาก	3
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม	4.41	0.64	มาก	5
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจน	4.48	0.63	มาก	1
4.	ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของ โรงเรียน	4.46	0.62	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.42	0.70	มาก	4
6.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้กรอบการทำงานอย่างชัดเจน	4.32	0.69	มาก	6
7.	ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน	4.14	0.81	มาก	7
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน	3.91	0.84	มาก	9
9.	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรและแนวทางจัดการศึกษา ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.97	0.73	มาก	8
รวม		4.28	0.45	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็น
เลิศของโรงเรียน และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ
ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการหา
เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถพาโรงเรียน สู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ	4.05	0.88	มาก	3
2.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของโรงเรียน ในอนาคตที่ต้องการที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน	3.98	0.78	มาก	5
3.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตรงตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง	4.08	0.77	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา โรงเรียนและมีอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน	4.02	0.80	มาก	4
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.91	0.92	มาก	6
6.	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานให้เป็นไปตาม วิสัยทัศน์	3.89	0.93	มาก	7
7.	ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ให้นักลกรเข้าใจความเป็นไปได้ ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	4.13	0.75	มาก	1
รวม		4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ให้นักลกรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตรงตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถพาโรงเรียน สู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.02	0.61	มาก	3
2.	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.09	0.60	มาก	1
3.	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.00	0.63	มาก	4
4.	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.05	0.63	มาก	2
	รวม	4.04	0.54	มาก-	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการความถนัด ของผู้เรียน	4.04	0.88	มาก	6
2.	โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	4.12	0.79	มาก	1
3.	โรงเรียนพัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน	4.05	0.85	มาก	5
4.	นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยสูงขึ้น	3.84	0.82	มาก	9
5.	โรงเรียนนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลและรายงาน ผล การปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.78	มาก	8
6.	นักเรียนส่วนใหญ่สามารถคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.98	0.86	มาก	7
7.	โรงเรียนจัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก โรงเรียน	4.06	0.74	มาก	4
8.	โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.08	0.75	มาก	2
9.	โรงเรียนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน	4.07	0.75	มาก	3
รวม		4.02	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้น

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	n = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	โรงเรียนมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที	4.18	0.73	มาก	1
2.	โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน	4.11	0.72	มาก	3
3.	โรงเรียนปลูกฝังด้านระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.04	0.83	มาก	7
4.	โรงเรียนส่งเสริม ปลูกฝังผู้เรียน ให้มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนา ที่ตนนับถือ	4.08	0.75	มาก	4
5.	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.13	0.73	มาก	2
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน	4.07	0.75	มาก	5
7.	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้	4.06	0.79	มาก	6
	รวม	4.09	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูทักท้วงที่ โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียน มีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนปลูกฝังด้านระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.12	0.77	มาก	1
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุง วิธี การสอน	4.01	0.82	มาก	4
3.	ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.79	มาก	2
4.	ครูมีการสร้างนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ	3.95	0.77	มาก	5
5.	ครูมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.86	มาก	6
6.	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความ ต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม	3.88	0.81	มาก	7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
7.	จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้ นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	4.04	0.84	มาก	3
	รวม	4.00	0.63	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 291		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.97	0.82	มาก	7
2.	มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	4.02	0.83	มาก	4
3.	มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นมอง ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข	4.01	0.90	มาก	5
4.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐาน ของเหตุและผล	4.16	0.70	มาก	2
5.	โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.77	มาก	3
6.	โรงเรียนมีผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา	4.00	0.69	มาก	6
7.	โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา	4.16	0.68	มาก	1
รวม		40.5	0.63	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน
กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา โรงเรียน
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐาน
ของ เหตุและผล และโรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทาง
ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตัวแปร	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.455**	.000	.572**	.000	.530**	.000	.626**	.000	.614**	.000
X_2	.751**	.000	.683**	.000	.678**	.000	.656**	.000	.791**	.000
X_3	.121*	.039	.134*	.022	.157**	.007	.123*	.036	.151**	.010
X_4	.286**	.000	.328**	.000	.393**	.000	.474**	.000	.416**	.000
X_5	.684**	.000	.650**	.000	.623**	.000	.674**	.000	.749**	.000
X	.655**	.000	.670**	.000	.673**	.000	.723**	.000	.772**	.000

** $P < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r
X_1	1	.722**	.084	.389**	.760**	.836**	.455**	.572**	.530**	.626**	.614**
X_2		1	.110	.327**	.809**	.848**	.751**	.683**	.678**	.656**	.791**
X_3			1	.278**	.126**	.364**	.121*	.134*	.157**	.123*	.151**
X_4				1	.413**	.664**	.286**	.328**	.393**	.474**	.416**
X_5					1	.884**	.684**	.650**	.623**	.674**	.749**
X						1	.655**	.670**	.673**	.723**	.772**
Y_1							1	.683**	.711**	.628**	.876**
Y_2								1	.692**	.701**	.866**
Y_3									1	.782**	.902**
Y_4										1	.875**
Y											1

** $P < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) และด้านการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 15 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	S.E.b	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X_1)	-.050	.047	-.058	-1.0541	.293
ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	489	.053	.553	9.242**	.000
ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3)	026	.042	.022	.624	.533
ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4)	160	.047	.132	3.419**	.001
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5)	265	.060	.288	4.447**	.000
ค่าคงที่ (a)	.442	.187	-	1.927	.055
$R = .822 \quad R^2 = .676$					

** $p < .01$

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X_1)	.381	2.626
การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.317	3.156
การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3)	.919	1.088
การคิดเชิงปฏิบัติ (X_4)	.761	1.315
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5)	.271	3.696

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 17 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1.	X_2	.791	.625	62.4
2.	X_2, X_5	.812	.660	65.7
3.	X_2, X_5, X_4	.821	.674	67.4

จากตารางที่ 17 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) และด้าน

การคิดเชิงปฏิวัติ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 3 ตัว ร่วมกันเท่ากับ .821 ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 67.40

ตารางที่ 18 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
สมการถดถอย	3	58.062	19.354	198.211**	.000
ความคลาดเคลื่อน	288	28.023	.098	-	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (X_4) สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรงสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตัวแปรพยากรณ์	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	
ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.474	.051	.536	9.351**	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3)	.240	.055	.261	4.386**	.000
ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (X_4)	.160	.045	.133	3.589**	.000
ค่าคงที่ (a)	.513	.187	-	2.738*	.007

$R = .821$ $R^2 = .674$ $S.E.est = .312$ $F = 198.211$

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ และร่วมกันทำนายผลประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้ตัวแปรที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 67.40 ($R^2=.674$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .513 + .474 (X_2) + .240 (X_3) + .160 (X_4)$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .536 (Z_2) + .261 (Z_3) + .133 (Z_4)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การศึกษาการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลและเพื่อสร้างสมการถดถอยประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ ด้านการคาดหวัง ด้านการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.63-0.87 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้ มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34-0.87 ได้ค่า ความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์

1.1 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน

1.2 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหาร มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน

1.3 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหาข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนาโรงเรียน

1.4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ให้นักบุคลากรเข้าใจ ความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ตรงตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถพาโรงเรียนสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล และโรงเรียนติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่ การกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₃) และด้านการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X₇) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (X₄) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X₅) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ (X₄) และ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₃) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์และร่วมกันทำนายผล ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้ได้ว่าดีที่สุดที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₃) และด้านการคิด เชิงปฏิวัติ (X₄) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 67.40 (R²=.674) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .513 + .474 (X_2) + .240 (X_3) + .160 (X_4)$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .536 (Z_2) + .261 (Z_3) + .133 (Z_4)$$

อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามข้อสรุปของการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้แสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีมุมมองที่หลากหลายในระยะยาว และบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มันทนา กองเงิน (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และกับผลการวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 รายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานในการบริหารสถานศึกษาทั้งหมดโดยมีการคิด วิเคราะห์ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การวางแผนงาน กำหนดแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้ และยังสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2006, pp. 393-396) ที่กล่าวว่าไว้ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการ กำหนดทางเลือกปฏิบัติเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ชานีวรรณ (2553, หน้า 102) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2555, หน้า 102) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

1.2 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหาร มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโรงเรียนเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยมีการจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางานแต่ละฝ่าย มีการคิดเชิงประยุกต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2006, pp. 393-396) ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญประภา สาริกา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สุกวลีธร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหาข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ใช้กลยุทธ์ในการวางแผนการทำงานและขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน มองเห็นเป้าหมายของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุกใช้ปฏิภาณไหวพริบในการบริหารจัดการการทำงาน และสามารถคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 107) ได้กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการคิดเชิงรุก เป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้ง ลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือให้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญประภา สาริกา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกุศลดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการคิดเชิงบูรณาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน มีทัศนคติเชิงบวกกับปัญหายอมรับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไข ภายใต้กรอบการทำงานอย่างมีระบบ มีการวางแผนอย่างชัดเจน มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบ

ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ลักขณา สิริวัฒน์ (2549, หน้า 137) ที่ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือผู้ที่มีความสามารถคิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ และคิดริเริ่ม ผสมผสานกัน จนเกิดเป็นแนวคิดได้หลายทิศทางเป็นการคิดที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือเป็นการตัดแปลงปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม สอดคล้องงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2555, หน้า 102) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกุวลีธร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ให้นักลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตรงตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถพาโรงเรียนสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยผู้บริหารได้แสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำเพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นที่ได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และสามารถมองเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกุวลีธร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูดำเนินงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายที่ใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์และ การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสามารถผลิต นักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาให้นักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมหวัง มังธานี (2547, หน้า 47) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนจนทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาทอง (2550 หน้า 107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับเพ็ญประภา สาริภา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียน มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนจัด บรรยายทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีการบริหารจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการพัฒนานักเรียน ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถ ของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยสูงขึ้น นักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียน มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน จัดให้มีการใช้ แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัด บรรยายทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือ ความสำเร็จใน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งด้านการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ เห็นความสำคัญของงานวิชาการ ในโรงเรียนหาแนวทางการส่งเสริมงานวิชาการในโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน คุณภาพ การจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ จนสามารถ ผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลพบุรี การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สันธยา อาแพงพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการอบรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูทวดเทวี โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนา ตนเองในด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียนให้ คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาและครูมีการดำเนินงาน ด้านการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนเพื่อกระตุ้น ให้ผู้เรียนตระหนัก และเห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความกตัญญูทวดเทวี และ มีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน เพื่อให้ ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางที่ดีงามเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนา ตนเองในด้านการศึกษาเล่าเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ

ทางบวกอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลของการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสันธยา อาแพงพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าสามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินงานด้านการบริหารด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยมีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม โดยครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งนี้เนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วันวิสาข์ ทองดิง (2555) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า ก้าวทัน การเป็นแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน นำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันธยา อาแพงพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล และโรงเรียนติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ โดยให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน และดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ ปกครองนักเรียนให้ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล คำแข่ง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, หน้า 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันธยา อาแพงพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานและบริหารจัดการภายใน

โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Adair (2002) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนา สถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบใน การสร้างและ การเปลี่ยนแปลงปัจจัยขององค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายและจากการศึกษางานวิจัย ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้อง กับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญประภา สาริภา (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_1) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ (X_2) และ ด้านการกำหนดควิสัยทัศน์ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดควิสัยทัศน์ มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการจัดการศึกษา โดยสนับสนุนให้ครุณามีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามควิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล โสวาปี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิราพร ดีบุญมี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ สกุลวลีธร (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ร้อยละ 56.10

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์และร่วมกันทำนายผลประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้ตัวแปรที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การรวบรวมปัจจัยผู้กำหนดกลยุทธ์ (X_2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_3) และการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 67.40 ($R^2=.674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสถานศึกษา รับรู้โอกาสและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศมีการรายงานผล แผนงานและโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางานมีการคิดเชิงประยุกต์นำความรู้ ที่เก็บรวบรวมได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษา นำพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีคิดเชิงบูรณาการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดแบบองค์รวม คิดเปลี่ยนแปลง คิดแปลก

ใหม่เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร มีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้กรอบการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล โสวาปี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิราพร ดีบุญมี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .713 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50.80 ($R^2=.508$)

ทั้งนี้ ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์โดยตรงคือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อนพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารในปัจจุบันต้องเป็นผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน คุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้ ประกอบกับผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำในบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ (DuBrin, 2006) ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนายั่งยืนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คือสถานศึกษาที่มีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 398)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีการเสริมสร้าง ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับครูอย่างตรงตามความสามารถและความถนัดเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ พบว่า โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งานมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและครอบคลุมมากที่สุดโดยออกเป็นหลักฐานคำสั่งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้มีการวางแผนร่วมกัน ในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานอย่างชัดเจน และมีการกำหนดขั้นตอนเพื่อให้ผู้ดำเนินงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย

1.4 การคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำแนวความคิดใหม่ ๆ คิดเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและเห็นถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างอนาคตที่ดีขึ้น

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้เป็นรูปธรรมและเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยทำเป็นเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้และเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีการเสริมสร้าง ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงวิธีการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ สร้างเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พบว่า โรงเรียนปลูกฝังด้านระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผนกำหนดระเบียบเพื่อปลูกฝังความมีวินัยอย่างเป็นรูปธรรม เช่น กำหนดคกฐระเบียบโดยการมีการพิมพ์หนังสือคู่มือ มีบทลงโทษอย่างจริงจัง มีการให้ขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการจัดทำพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับชุมชน สังคมและความต้องการตามความสามารถ และตามศักยภาพของผู้เรียนให้มากที่สุด

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริม กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้ครูมีส่วนร่วมกันสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เช่น ร่วมกันแก้ปัญหาภายใน โรงเรียนและพัฒนายกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. ควรวิจัยรูปแบบการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. ควรวิจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น

5. ควรมีการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรณานุกรม

- กมล โสวาปี. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กวี วงศ์พุด. (2542). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- ขนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภูเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- งามตา ธาณัวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ ปะกัง. (2551). *ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เกี่ยวกับเรื่องวงกลมจากผลงานศิลปะ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ัชชवाल คำแข่ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.*
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542). *ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- ชิษณุกร พรภาณูวิษณุ. (2540). *ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารการบริการส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ณัฐติกา มัญญารักษ์. (2549). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ชนิด ทองอาจ (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ธิญารัตน์ ช่วยรักษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นรินทร์ หีบแก้ว. (2545). *ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- นฤมล สุภาพทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- นลินี จารุกาญจนกิจ. (2540). *การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาการจัดการระดับบัณฑิตศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ เลหาการกร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางประกง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เช่นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เช่นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เช่นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรพต พรประเสริฐ. (2550). *รูปแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยในสถานศึกษาระดับปฐมวัยในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา*. เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- บุญใจ ศรีสถิตยนรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษราคามณ์ เป็ดทอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอคลองหาด* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ง
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ประยูร อาษานาม. (2543). *คู่มือการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี กองจินดา. (2549). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และทักษะการคิดเลขในใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบซิปปาโดยใช้แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะการคิดเลขในใจกับนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้คู่มือครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พงษ์สวัสดิ์ วงศ์ประชา. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏเลย.
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2548). *วิธีวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พ.ว.).
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏเลย.

- ไพศาล หวังพานิช. (2536). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
ชลบุรี: มนตรี.
- ภักดี สมคะเณย์. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จ
ในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏสกลนคร*
- มนัส ญาคิเจริญ. (2544). *การศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม
พลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มันทนา กองเงิน (2554) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มนตรี บุญธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ บิซิเนส เวิลด์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมี บุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2549). *การคิด*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- วรรณ ขุนศรี. (2549). *เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง:
กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์. วารสารวิชาการ, 9(2), 65-69.*

- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2541). *ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ ทองดิง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏเลย.
- วิจลย์ โกษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- วิราพร ดีบุญมี. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหาร โรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, อุทุมพร จามรมาน, ชูตินันท์ จันทรเสนานนท์ และภริณี วัชรสินธุ์. (2553). *การควบคุมการวัดประเมิน และการจัดการความรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริเพ็ญ สกุวลีธร. (2556). *ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศุภชัย โถบารุง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสกลนคร.

- สถิต กองคำ. (2542). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชรรรมศาสตร์.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมหวัง มังธานี. (2547). *สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันธยา อาแพงพันธ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สัมฤทธิ์ หงส์ชูดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลขององค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2551). *มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สุทิน อินทร์ทอง. (2541). *บทบาทที่ประชาชนคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

- สุพรรณ ประศรี. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- อริยา คูหา. (2546). *แรงจูงใจและอารมณ์. ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.*
- อุดม ทุมโหมลิต. (2544). *การจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- อำภา ปิยามย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่... โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: 프리ทวานกราฟฟิค.*
- Ackoff, R. L. (2010). *Un concepto de plantation de empress I a concept of corporate planning.* New York: Wiley-Interscience.
- Adair, J. (2002). *Effective strategic leadership.* London: Pan Macmillan.
- Allport, G. W. (1967). *Autobiography.* In E. G. Boring & G. Lindzey (Eds.), *A history of psychology in autobiography* (pp. 3-25). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Bank, J. (1992). *The essence of total quality management.* New York: Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation.* New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1987). *Improving organization effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oake: Sage.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.). Burr Ridge, IL: Irwin/ McGraw-Hill,
- Belkin, G., & Skydell, R. H. (1979). *Foundation of psychology.* Boston: Houghton Mifflin.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Checkland, P. (1981). *Systems thinking, systems practice.* Chichester: Wiley.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (3rd ed.). Fort Worth: The Deyden.

- Dess, G., & Miller, A. (1993). *Strategic formulation and management action* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2002). *Leadership: Research findings practice and skills* (4th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin .
- DuBrin, A. J. (2006). *Leadership: Research findings practice and skills* (5th ed.). Boston MA: Houghton Mifflin
- Edward, P. J. (2005). Political sociology contingency model for leadership effectiveness in secondary school administration. *Dissertation Abstracts International*, 45(12), 34.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction. doctoral dissertation, department of Philosophy Science*. Mississippi: The University of Mississippi Press.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executive and their effects on organization*. St. Paul, MN: West.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental supervision: Alternative practice for helping teachers improve instruction*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development .
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Halton, D. W. (1992). Regulatory peptide involvement in the reproductive biology of flatworm parasites involvement in the reproductive biology of flatworm parasites. *Invertebrate Reproduction and Development*, 22(1-3), 117-125.
- Harter, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors evaluations and subordinates perceptions of transformational and transitional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 695-702.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice-Hall.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2005). *Strategic management: Globalization and competitiveness*. Mason, OH: Thomson South-Western.

- Hoover, N. R. (1987). Transformational and transactional leadership: *A test of the model*.
Dissertation Abstracts International, 48(12), 3020-A.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Koontz , H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1999). *John P. Kotter on What Leader Really Do?*. Boston, Mass: Havard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manasse, A. L. (1986). Vision and leadership: Paying attention to intention. *Peabody Journal of Education*, 63(1), 151.
- Mortimoer, P. (2000). *School matters-the junior year*. London: Biddles.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of efficient organization*. New York: Harper and Row.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1993). *Organizational culture in the management of mergers*. Westport, CT: Quorum Books.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Runner, T. (1997). *QR code for the scorch trials*. New York: John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational psychology* (2nd ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Seashore, S., & Yuchtman, E. (1967). Factorial analysis of organizational performance. *Administrative science quarterly*, 12, 377-395.

- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London: Century Business.
- Seyfarth, J. T. (1991). *Personnel manager for effective schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, M. & Purkey, S., (1983). Effective schools: A review. *The elementary school Journal*, 83, 427-462.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Streers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse managers* (3rd ed.). Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). *How to choose a leadership pattern*. *Harvard Business Review*, 51(3), 162-164.
- Woods, D., & Orlik, S. (1994). *School review and inspection*. London: Biddles Ltd.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาแบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศช 6218/ ว.245

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

1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการงานย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนพวรรณ บุญเจริญสุข นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920385 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ในการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 084-214-2777

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ 0682

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

8 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาวนพวรรณ บุญเจริญสุข นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920385 ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัย ขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอน การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 084-214-2777

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ 0683

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

30 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวนพวรรณ บุญเจริญสุข นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920385 ได้รับอนุมัติ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัย ขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอน การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3839-3483 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 084-214-2777

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

.....

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ขอความกรุณาท่านผู้บริหารและครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงข้อมูลที่ได้จะถือว่าเป็นความลับ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในโอกาสต่อไป และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ แก่ผู้ตอบทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวนพวรรณ บุญเจริญสุข

นิติศาสตราจารย์โท สาขา การบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตาม
 ความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
 ระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
01	ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน	✓				

คำอธิบาย จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ข้อ 01) หมายความว่า ผู้บริหารในโรงเรียนของท่าน
 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง					
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาโดยนำความรู้ ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ					
5.	ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น					
6.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน					
	2. การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์					
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์และการบริหารงาน ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4.	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลแผนงานและโครงการอยู่เสมอ					
5.	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการบริหาร โรงเรียนเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหาร เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา					
7.	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุม เป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน					
	3. การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต					
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน					
2.	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ ของโรงเรียนและกำหนดทิศทางของโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก มีการวางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียดรอบคอบ					
4.	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่					
5.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หาข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนาโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
	4. การคิดเชิงปฏิบัติ					
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม					
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศ ของโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ					
6.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่ง พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ภายใต้กรอบการทำงานอย่างชัดเจน					
7.	ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการพัฒนาโรงเรียน แบบยั่งยืน					
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน					
9.	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรและแนวทางจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
5. การกำหนดวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำ สามารถพาโรงเรียนสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ					
2.	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการที่จะให้เป็น ได้อย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตรงตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง					
4.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและมีอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์					
7.	ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ให้นักลกรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตาม
ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ว่าอยู่ในระดับใด ในข้อคำถามที่กำหนดให้ ซึ่งในแต่ละช่อง
มีความหมาย ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
01	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	✓				

คำอธิบาย จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ข้อ 01) หมายความว่า ผู้บริหารมีระดับประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการความถนัดของผู้เรียน					
2.	โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
3.	โรงเรียนพัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน					
4.	นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้น					
5.	โรงเรียนนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลและรายงานผลการปฏิบัติงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
6.	นักเรียนส่วนใหญ่สามารถคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
7.	โรงเรียนจัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน					
8.	โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
9.	โรงเรียนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
	2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก					
1.	โรงเรียนมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน					
3.	โรงเรียนปลูกฝังด้านระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
4.	โรงเรียนส่งเสริม ปลูกฝังผู้เรียน ให้มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ					
5.	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน					
7.	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้					
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1.	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
2.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน					
3.	ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4.	ครูมีการสร้างนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ					
5.	ครูมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
6.	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้					
1.	4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
2.	มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน					
3.	มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข					
4.	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล					
5.	โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง					
6.	โรงเรียนมีผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
7.	โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรม ให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ค

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับเนื้อหา IOC

ตารางที่ 20 ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	1. การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง								
1.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หาคัดสังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบสามารถบริหารงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายและทิศทาง การพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาโดยนำความรู้ ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารสามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.6	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	2. การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์								
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์และการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.2	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศโดยใช้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผลแผนงานและโครงการ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการบริหารโรงเรียนเพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.7	โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมเป็นปัจจุบันทันต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	3. การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต								
3.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของโรงเรียนและกำหนดทิศทางของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุก มีการวางแผนงานล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3.4	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหาข้อบกพร่องเพื่อเป็นแนวทางในแก้ไขและการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. การคิดเชิงปฏิบัติ									
4.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารมีความสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่อย่างไม่หยุดนิ่งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ภายใต้งกรอบการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.7	ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการพัฒนาโรงเรียนแบบยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.8	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.9	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองร่วมกันวางแผนจัดทำหลักสูตรและแนวทางจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. การกำหนดวิสัยทัศน์									
5.1	ผู้บริหารมีศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถพาโรงเรียนสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของโรงเรียน ในอนาคตที่ต้องการที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตรงตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและมีอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.6	ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.7	ผู้บริหารศึกษาชี้แจง ใ้บุคลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 21 ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1.1	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.3	โรงเรียนพัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่ หลากหลายตามความเหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการและ ความสามารถ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.4	นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.5	โรงเรียนนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผล และรายงานผลการปฏิบัติงานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.6	นักเรียนส่วนใหญ่สามารถคัดเลือกเข้า ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.7	โรงเรียนจัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.8	โรงเรียนจัดมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
1.9	โรงเรียนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้ เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
		1	2	3	4	5			
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก									
2.1	โรงเรียนมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียน มีความกตัญญูทศเวที	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2.2	โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้เรียนให้คิดเชิงบวก คิดดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อการเรียนรู้และต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.3	โรงเรียนปลูกฝังด้านระเบียบวินัย การอยู่ร่วมกันในสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.4	โรงเรียนส่งเสริม ปลูกฝังผู้เรียน ให้มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.5	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองใน ด้านการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียน มีเจตคติที่ดีต่อการ จัดการศึกษาในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.7	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน									
3.1	โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
		1	2	3	4	5			
3.2	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.3	ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.4	ครูมีการสร้างนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.5	ครูมีการประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.6	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.7	จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ให้นักเรียน ได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน									
4.1	มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4.2	มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.3	มีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ในโรงเรียนและหาแนวทางแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหา	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
4.4	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครู และบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.5	โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.6	โรงเรียนมีผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.7	โรงเรียนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.1	.74	3.6	.84
1.2	.73	4.1	.86
1.3	.69	4.2	.83
1.4	.76	4.3	.78
1.5	.63	4.4	.81
1.6	.57	4.5	.80
2.1	.65	4.6	.80
2.2	.64	4.7	.74
2.3	.86	4.8	.67
2.4	.68	4.9	.73
2.5	.69	5.1	.87
2.6	.78	5.2	.80
2.7	.63	5.3	.79
3.1	.77	5.4	.71
3.2	.63	5.5	.75
3.3	.76	5.6	.84
3.4	.63	5.7	.80
3.5	.81		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .98

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของ
สถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.1	.77	2.7	.62
1.2	.86	3.1	.87
1.3	.69	3.2	.86
1.4	.59	3.3	.81
1.5	.81	3.4	.71
1.6	.34	3.5	.71
1.7	.44	3.6	.77
1.8	.65	3.7	.78
1.9	.77	4.1	.78
2.1	.60	4.2	.70
2.2	.82	4.3	.84
2.3	.63	4.4	.83
2.4	.54	4.5	.88
2.5	.69	4.6	.71
2.6	.59	4.7	.79

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .97

ภาคผนวก จ

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 24 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	1. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3 ชนะสงสารวิทยา	32	8
	2. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 5	11	3
	3. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์	21	5
	4. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธาธิบดี	7	2
	5. โรงเรียนดอนฉิมพลีวิทยาคม	30	7
	6. โรงเรียนหมอนทองวิทยา	26	6
	7. โรงเรียนไผ่คำพิทยาคม	13	3
	8. โรงเรียนการทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์	11	3
	9. โรงเรียนผาณิตวิทยาลัย	16	4
	10. โรงเรียนวิทยารามฎูร์รังสรรค์	22	5
	11. โรงเรียนหนองแห่นวิทยา	20	5
	12. โรงเรียนราชสาส์นวิทยา	14	3
	13. โรงเรียนบางคล้าพิทยาคม	26	6
	14. โรงเรียนวัดเป็ยมณีโครธาราม	17	4
	15. โรงเรียนก้อนแก้วพิทยาคม	13	3
	16. โรงเรียนแปลงยาวพิทยาคม	27	7
	17. โรงเรียนไผ่แก้ววิทยา	21	5
	18. โรงเรียนหนองไม้แก่นวิทยา	11	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก		338	83
ขนาดกลาง	1. โรงเรียนพุทธรังสีพิบูล	57	14
	2. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	52	13
	3. โรงเรียนสนามชัยเขต	46	11
	4. โรงเรียนบางน้ำเปรี้ยววิทยา	37	9

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	5. โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา	34	8
	6. โรงเรียนบางปะกง "บวรวิทยายน"	47	12
รวมโรงเรียนขนาดกลาง		273	68
ขนาดใหญ่	1. โรงเรียนพุทธโสธร	86	21
	รวมโรงเรียนขนาดใหญ่	86	21
ใหญ่พิเศษ	1. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์	158	39
	2. โรงเรียนดัดดรุณี	115	28
	3. โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2	92	22
	4. โรงเรียนพนมสารคาม "พนมอดุลวิทยา"	112	29
รวมโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ		477	119
รวมทั้งสิ้น	29 โรงเรียน	1,174	291