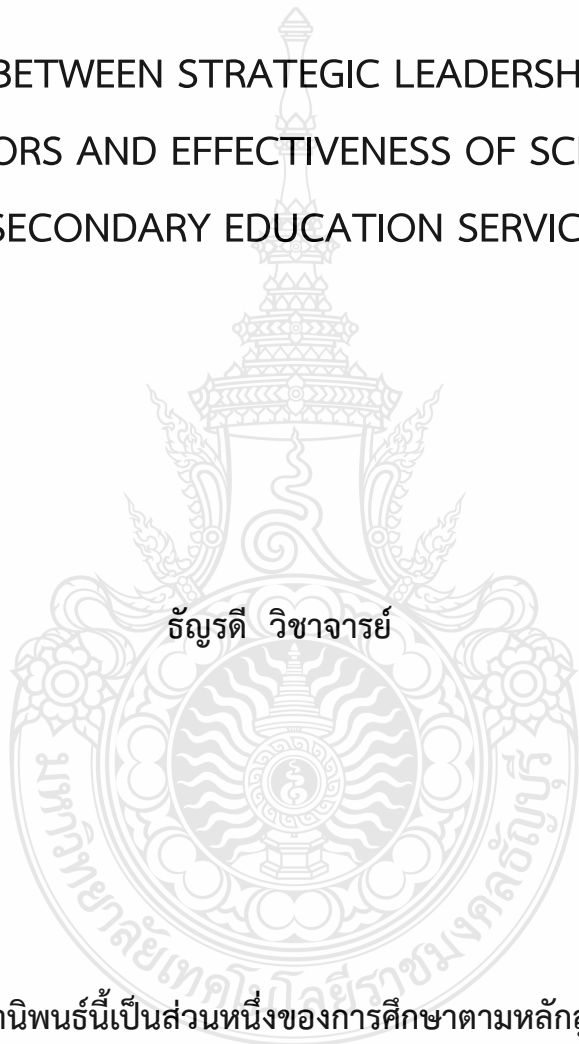


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER
THE SARABURI SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ธัญรดี วิชาจารย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี

Relationship between Strategic Leadership of School
Administrators and Effectiveness of Schools under
Saraburi Secondary Education Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวธัญรดี วิชาจารย์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

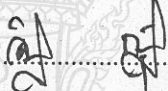
อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลินธิฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรณีนาถ ฤ สุนทร, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...28... เดือน..พฤษภาคม.. พ.ศ.2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวธัญรดี วิชาจารย์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผล

Thesis Title	Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and Effectiveness of Schools under Saraburi Secondary Education Service Area Office
Name – Surname	Miss Tunradee Wichajan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the strategic leadership of school administrators under Saraburi Secondary Educational Service Area Office, 2) examine the effectiveness of schools under Saraburi Secondary Educational Service Area Office, and 3) explore the relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of schools under Saraburi Secondary Educational Service Area Office.

The research samples consisted of 306 administrators and teachers under Saraburi Secondary Educational Service Area Office. The samples were derived from cluster sampling in the academic year 2021. The research instrument was a five-point scales questionnaire. The statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) the strategic leadership of school administrators under Saraburi Secondary Educational Service Area Office was at a high level, 2) the effectiveness of schools was at a high level, and 3) the strategic leadership of school administrators and effectiveness of schools under Saraburi Secondary Educational Service Area Office had a moderate positive relationship at the statistical significance level of .01.

Keywords: strategic leadership, school administrators, effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธনীภา ฤ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรภ์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ดร.อธิคุณ สิ้นธนา ปัญญา และ ดร.กัญญ์ชิสสา ทุมมาพันธ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าววามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ธัญรดี วิชาจารย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	21
2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	51
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	84
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	94
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.3 การสร้างและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	96
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	100
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	101
4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	103
4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	109
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2.....	115
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	116
5.2 การอภิปรายผล.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	128
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	149
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	150
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	155
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	172
ประวัติผู้เขียน.....	183

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	38
ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	60
ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.....	67
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	95
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	101
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	103
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์.....	104
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร.....	105
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร.....	106
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	107
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์.....	108
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	109

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.....	110
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์สูง.....	111
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	112
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก.....	113
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู.....	114
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี..	115



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษากลับมาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ในระดับนานาชาติ เป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, น.19) ถ้าโรงเรียนจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ประเทศจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถคิดอย่างเป็นระบบมีเหตุผลและสามารถแข่งขันในเวทีโลก

ในกระบวนการบริหารภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการที่จะนำพากลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นนักวิชาการพยายามทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่กลุ่มและองค์การมาหลายทศวรรษ โดยประวัติศาสตร์การศึกษาภาวะผู้นำเริ่มปรากฏตั้งแต่ก่อนหน้านั้นจนถึงทศวรรษที่ 1940 แนวคิดภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรกเป็นประเด็นเรื่องคุณลักษณะ เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดแต่ในช่วงศตวรรษที่ 1990 แนวการศึกษาได้หันไปให้ความสนใจกับการปฏิบัติของผู้นำประสิทธิผลขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ผู้นำกระทำแนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ ยุคต่อมาเกิดแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่มองว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ แต่ผลการศึกษาและค้นพบที่แตกต่างกันในแต่ละโมเดลแสดงถึงความไม่คงเส้นคงวา ทิศทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเริ่มหันไปสู่การใช้อำนาจและอิทธิพลจนนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Den Hartog & Koopman, 2001, pp.167-168)

ปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของ

องค์การภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจิตวิญญาณที่ผู้นำยุคใหม่ต้องมีคือ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีความรักให้ลูกน้อง (Passionate) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีความสามารถในการจูงใจ (Inspiring) มีการใช้นวัตกรรม (Innovation) มีความกล้า (Courageous) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ชื่นชมการทดลอง (Experimental) ความเป็นอิสระ (Independent) นอกจากนี้ ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร นั่นคือ จะต้องเป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ประกอบทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม จึงจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ภาวะการนำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal Leadership) ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน และผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ (DuBrin, 2004) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีมุมมองที่กว้างไกล และมีความสามารถในการวัดผลกิจกรรมต่างๆ อย่างทันที่ (Davies & Davies, 2004)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากน้อยเพียงใด ในการบริหารงานจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน เพราะภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อตัวผู้บริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์กรได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552) องค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรทำหน้าที่หลักในการเป็นผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี สอดคล้องกับ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการ

ออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบบางมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่นๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร และ Marley (2003) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่า การทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนสามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการบริหารมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง เปิดการพัฒนาทางร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญา มีลักษณะนิสัยมีทักษะมีบุคลิกภาพและเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ Hoy and Miskel (2008, น.51) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้นั้น Mott (1997) (cited in Hoy & Miskel, 1991) ได้เสนอแนวคิด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน โดยผู้ที่มีความสำคัญที่สุดทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา (Seyfarth, 1991)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย โรงเรียน 21 แห่ง ครอบคลุม 13 อำเภอ ได้แก่ เมืองสระบุรี แก่งคอย เฉลิมพระเกียรติ ดอนพุด บ้านหมอ พระพุทธบาท มวกเหล็ก วังม่วง วิหารแดง เสาไห้ หนองแค หนองแซง และ หนองโดน มีการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

มีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการเป็นองค์การชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาตรฐาน วิชาการเป็นเลิศ มีการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้นักเรียนในชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มศักยภาพทุกด้าน ดังนั้น การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ถือว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนได้ทราบทิศทางในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งการบริหารและการจัดการที่ดีและจะมีมาตรฐานได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาองค์การให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนานั้นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2560-2562 ทำให้ทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET (Ordinary National Education Test) มีคะแนนโดยเฉลี่ยในแต่ละรายวิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ มีคะแนนลดลง สภาพเช่นนี้อาจสรุปได้ว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2563)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง
กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สระบุรี ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการ
ทางการศึกษา ดังนี้ Dess & Miller (1993); Davies และ Davies (2004); Gill (2006); Davies & Ellison
(2005); Hitt, Ireland & Hoskisson (2007); Adair (2010); DuBrin (2010); Hunger & Wheelen
(2012); Lear (2012); Robbins & Coulter (2012); เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559); เวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ
และคณะ (2559); นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) และ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) สามารถสรุปกรอบ
แนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1.1) การกำหนดกลยุทธ์
- (1.2) การกำหนดทิศทางการ
- (1.3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

(1.4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

(1.5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ Caplow (1964); Mott (1972); Edmonds (1979); Rutter (1979); Sergiovanni (1981); Gibson, et al. (1973); Gretchen, Corbelt & Fireston (1998); Mortimore (1988); Smit and Tomlinson (1989); Austin & Reynolds (1990); Hoy & Miskel (1991); Halton (1992); Hanson (1996) และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

(2.1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

(2.2) ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง

(2.3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

(2.4) ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก

(2.5) ด้านความพึงพอใจของครู

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 1,462 คน จาก 21 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี, 2564)

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 306 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน มีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สามารถวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์องค์การ (SWOT) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

2) การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การมีเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร มีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานได้ สามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ออนาคต

3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์การที่ดี และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์การ มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก อีกทั้งชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากร ก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติศึกษากระจายงานออกเป็นหน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่

5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารด้วยความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ควบคุมกลยุทธ์โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด

1.7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และรู้จักแสวงหาความรู้ มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน

2) ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง การมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการวางแผนการดำเนินการและประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง

3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวางแผนกำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจ ประสานงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้นในการต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม

4) ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก หมายถึง การอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสนุกสนานและผ่อนคลาย มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของคนในโรงเรียน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับ

นักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน

5) ด้านความพึงพอใจของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี และมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร และครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.7.4 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.7.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.7.6 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.8.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารจากแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2.2 ความหมายเชิงกลยุทธ์
- 2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.2.5 คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2.4 การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา
- 2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของโรงเรียน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาของตนให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อใช้ในการจัดการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา งานวิจัยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อากานันท์ (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ เต็มใจ ร่วมมือร่วมใจกัน ที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เพ็ญนภา พลัฒิม (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลุ่มโดยการสร้างความชัดเจนให้แก่กลุ่ม สร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุนช่วยเหลือ มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพคุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริงๆ ที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

นภาพรรณ ดิษฐประยูร (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลที่จะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559) ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560, น.20) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพล หรือการจูงใจบุคคลหรือใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน

องค์การ หรือในกลุ่มคนในสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ศิลปะสร้างความสัมพันธ์ของผู้นำให้ผู้ตามดำเนินการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขา ต้องการมีความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีวาทศิลป์ในการจูงใจและโน้มน้าว ให้ผู้อื่นทำตาม และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

รุ่งนภา นิรังบุตร (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจจูงใจและสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล บารมี และอำนาจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล สมาชิกในกลุ่ม ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ สร้างความชัดเจนให้แก่กลุ่ม สร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อภิชาติ อนุกุลเวช (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็น อำนาจจริงๆ ที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับ จากกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิมากร บุนันท์ (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจผู้เข้าร่วมงาน ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยอาศัยการใช้ศิลปะในการพูด การกระทำ อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางและวิธีการที่ แน่นนอนที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

Robbins (1989) เสนอว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคล ต่อกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุเป้าหมาย

Greenberg & Baron (2000) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรได้กำหนดไว้

Schermerhorn (2002) เสนอว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานจนประสบผลสำเร็จ

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2003) นำเสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะ ของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำ ต้องการ

DuBrin (2004) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพล บารมี และอำนาจของผู้นำที่มี อิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคลสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ สร้างความ ชัดเจนให้แก่กลุ่ม สร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรที่ตั้งไว้

2.1.2 ความหมายเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า strategus ความหมายดั้งเดิมเป็น ภาษาทางทหาร ใช้อธิบายถึงยุทธวิธีของแม่ทัพในการจัดทัพ และเคลื่อนย้ายกำลังพลเพื่อต่อสู้กับกองทัพ ของข้าศึก อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรืออธิบายคำว่า กลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

จรรยารัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561) กลยุทธ์เป็นคำที่มาจากคำศัพท์เฉพาะในทางทหาร ปัจจุบันได้มีการนำมาใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชน กลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นแผนงานหลักขององค์กร ซึ่งจะใช้ เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ที่ยั่งยืน

รุ่งนภา นีระบุตร (2561) กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน

Chandler (1996) ให้ทัศนะว่า “กลยุทธ์” เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระยะยาวขององค์กร และการเลือกแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

Bateman & Snell (1999) ให้นิยามกลยุทธ์ ว่าเป็นรูปแบบของวิธีการปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (2002) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนหรือรูปแบบที่จะดำเนินพันธกิจและบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Hitt & Robert (2005) สรุปว่า กลยุทธ์เป็นชุดของภาวะผูกพันและการดำเนินการต่างๆ ที่ได้มีการประมวลและประสานเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competencies) เพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคนอื่น

Rogers (1973) ให้นิยามไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีหรือแบบแผนปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดผลที่เป็นข้อได้เปรียบ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกัน โดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุดในระดับที่ยอมรับได้

สรุปได้ว่า คำว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน และให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีจะสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา งานวิจัย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

กมลชนก สุกแสง (2559) ภาวะผู้นำเชิงยุทธ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปงานทิศทางที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วสามารถนำมากำหนดทิศทางขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจและจูงใจบุคลากร เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล

นวลจันทร์ จุนทนพ (2559) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ

จรรยาวัจน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองไปในอนาคต แล้วกำหนดวิสัยทัศน์ ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์การ และสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

กัญต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ การใช้อิทธิพลการคาดการณ์ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

อภิชาติ อนุกุลเวช (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพลอำนาจศิลปะและความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในระดับสูงและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารประสบความสำเร็จ

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ภาวะผู้นำเชิงยุทธ์ หมายถึง ความสามารถ อิทธิพลอำนาจและศิลปะของผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น

มัทนิตา คงช่วย (2563) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Byrd (1987) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ การยืดหยุ่น และให้อำนาจผู้อื่น สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

Adair (1987) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นเรื่องของการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์เป้าหมาย และการสื่อสาร การสร้างทีม และความคิดสร้างสรรค์

Calori, et. al. (1994) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดและนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Finkelstein & Hambrick (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์มีมุมมองที่กว้างไกลและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

Maghroori & Rolland (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ความสามารถการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างและนำปฏิบัติในเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ

Ireland & Hitt (1999) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดความต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์การใช้ประโยชน์และการรักษาความสามารถหลักขององค์การ การพัฒนาทุนมนุษย์ การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ การเน้นจริยธรรมดำเนินงานและการสร้างความสมดุลของการควบคุมองค์การ

Rowe (2001) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นความสามารถมีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นกำหนดการตัดสินใจในแต่ละวันได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการตัดสินใจสร้างเสริมความแข็งแกร่งขององค์การได้ในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะสั้นได้

Hooper & Potter (2001) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นเรื่องของวิสัยทัศน์ ความประสงค์ การสื่อสาร และค่านิยม

Nongthanathorn (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ บุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างทันที่ รับฟังและเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต

DuBrin (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นภาวะการณนำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal Leadership) ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัล อันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานและผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่

Davies & Davies (2004) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่หลักในการกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีมุมมองที่กว้างไกล และมีความสามารถในการวัดผลกิจกรรมต่างๆ อย่างทันที่

Hitt, Ireland & Hoskisson (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ มีความยืดหยุ่นและเสริมสร้างพลังให้ผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์

Gill (2006) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ขึ้นมา ดังนั้น ผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ดังนั้น จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่มีนักวิชาการได้กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปนิยามได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะการกระตุ้น และการจูงใจเพื่อให้สมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเกิดการตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับและทำให้เกิดความร่วมมือในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการนำองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้มีความสามารถในการบริหารงาน ประสานความร่วมมือ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดได้รวบรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อภานันท์ (2559) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงสุด เป็นตัวเชื่อมระหว่างนักเรียนกับครู ระหว่างครูกับฝ่ายบริหารและเป็นผู้ดำเนินนโยบายของฝ่ายบริหารออกใช้ โดยมีบทบาทที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การวางแผนการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์และจัดระบบงาน การบริหารงานการประเมินผล การเป็นนักประชาสัมพันธ์ และผู้นำในงานสังคม

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และ นิพนธ์ วรรณเวช (2560) ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์ให้แก่องค์กร นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญของการพัฒนาองค์การแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ อย่างบูรณาการกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ อย่างบูรณาการกันในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

Adair (2002) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาดทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์การ อันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนเองลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน (dual role) กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์การ ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด (formulator) และผู้นำสู่การปฏิบัติ (implementer) กล่าวคือ ในกรณีที่องค์การกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การ ต่อมุมมอง และความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นองค์การที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน ก็มักจะมีความชำนาญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีหลังนี้ผู้นำมีอำนาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น บทบาทคู่ขนานของผู้นำเป็นทั้งกำหนดกลยุทธ์และบทบาทในฐานะผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ

Betty (2005) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าจะ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนด และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจน และเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การ ไม่ก่อให้เกิดความสับสน หรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้เสีย เช่น

บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจาก การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร อย่างรัดกุม และชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมี ประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์ การดำเนินงานให้ประสบผลความสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการดูแลผู้รับ บริการอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิก เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จ

2.1.5 คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะเชิงกลยุทธ์ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ คุณลักษณะเหล่านี้มีทั้งส่วนที่ สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

Dess & Miller (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่าย แก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยี หรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่าสิ่ง ที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรในอนาคต

2) การออกแบบองค์กร (Designing the Organization) เป็นกิจกรรมที่เน้นการ ประเมินองค์กรที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบ ความสำเร็จ

3) การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและ พฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

Davies และ Davies (2004) สรุปว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสามารถในการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย

(1.1) ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร

(1.2) ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

(1.3) ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับองค์กร

(1.4) ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์สามารถสร้างพัฒนาและ

เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

2) คุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วย

(2.1) เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Dissatisfaction or restlessness with the present) คือ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ปรับปรุงพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

(2.2) มีความสามารถในการเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ (Absorptive capacity) สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์กร มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

(2.3) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive capacity)

(2.4) มีภาวะผู้นำ ฉลาด และมีสติปัญญา (Leadership wisdom) ในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ที่ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

Davies; Davies และ Ellison (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ความท้าทายและสงสัย ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถมองเห็นอนาคตที่จะทำได้จากโอกาส มองเห็นสิ่งท้าทายมากกว่าปัญหา และมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรพัฒนาในอนาคต

2) การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้และการสร้างรูปแบบใหม่ๆ ให้องค์กรตนเองและทำความเข้าใจของที่อื่นๆ ด้วย

3) สติปัญญาเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้แสดงออกซึ่งสติปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของระบบ ความเชื่อ ค่านิยมที่ชัดเจน

4) การสร้างเครือข่าย ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนบุคคลและความเป็นมืออาชีพในการสร้างเครือข่าย โดยการมองทะลุที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ และการกระตุ้นให้เกิดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์ทั้งเครือข่ายองค์กรที่เป็นทางการและการสร้างเครือข่ายความเป็นมืออาชีพส่วนบุคคล

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในบริบทของการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์และวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Gill (2006) สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดกลยุทธ์
- 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่างๆ

Hitt, Ireland & Hoskisson (2005) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5-10 ปีข้างหน้าโดยมองไปที่เป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการมองสภาพปัจจุบันและการกำหนดภาพในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรไว้

- 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively managing the firm's resource portfolio) มีความสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าคุ้มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

- 3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an effective organizational culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

- 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

- 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing balanced organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Adair (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่

1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร (SWOT) รวมถึงการวิเคราะห์กลยุทธ์ระดับองค์กร ระดับธุรกิจ และระดับหน้าที่

2) การทบทวนกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการค้นคว้า และตั้งสมมติฐานเพื่อทบทวนความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้ เช่น การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของกลยุทธ์ที่นำมาใช้จากกรณีศึกษาต่างๆ หรือประสบการณ์

3) การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้นำจะต้องสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมหรือความเสี่ยงที่ไม่แน่นอน

DuBrin (2010) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจในระดับที่สูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ที่จะซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่างๆ และเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า วิธีการคิดเชิงระบบ (Systems thinking)

2) ความสามารถในการรวบรวมปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์

3) ความสามารถในการพยากรณ์และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีทักษะการคาดคะเนอนาคต คาดคะเนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4) ความคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ได้ (Vision) หมายถึงสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป้าหมายกว้างๆ ที่องค์การต้องการจะบรรลุในอนาคต

Wheelen & Hunger (2012) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning)
- 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation)
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation)
- 4) การประเมินและควบคุม (Evaluation and control)

Robbins & Coulter (2012) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่ามีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การระบุภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร
- 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
- 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
- 4) การกำหนดกลยุทธ์
- 5) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 6) การประเมินผล

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดแปลกใหม่ มีการสื่อสารให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารร่วมปฏิบัติไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

2) การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรเงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ขีดความสามารถหลักขององค์การและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรในเชิงบูรณาการ เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถ นอกจากนี้สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอกมาเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์การได้

3) การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ การสร้างและรักษาวัฒนธรรมในองค์การที่ดีใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การปรับวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความแตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ใน

การสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สำเร็จต้องอาศัยผู้บริหารระดับสูงสนับสนุน

4) การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีที่มีความซื่อสัตย์ เป็นที่น่าไว้วางใจ เน้นกระบวนการตัดสินใจตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม สร้างมาตรฐานการปฏิบัติตนมีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติได้ตามมาตรฐานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติและเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

5) การควบคุมความสมดุลขององค์การ การควบคุมด้านกลยุทธ์และการเงินอย่างสมดุล ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความมั่นใจในประสิทธิผลขององค์การอำนวยความสะดวกให้มีการประยุกต์ใช้กลยุทธ์อย่างเหมาะสม และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่ามีการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อประเมินประสิทธิผลของการควบคุมความสมดุลขององค์การ

เขวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกำหนดทิศทางขององค์การ วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์ และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Function of Management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดทิศทางขององค์กร คือ การที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การมีทิศทางเป้าหมายชัดเจน

โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2) การสร้างและธำรงรักษาทีม การที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้แต่ละคนในทีมมีอุดมการณ์เดียวกันและมีจิตสาธารณะ ให้เกียรติยกย่องความเป็นทีมงาน สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันสร้างทีมงานตามบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของทีม สื่อสารกันภายในองค์กรอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิดแต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด มีการจัดการระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและเน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกัน

3) การจูงใจและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานที่สำคัญให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน การจัดหาสภาพแวดล้อมให้เกิดการกระตุ้นการจูงใจ มีการวางแผนอนาคตสำหรับบุคลากรทุกระดับ การยกย่องสรรเสริญ การประเมินผลอย่างยุติธรรม การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์หลัก

4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การที่ผู้บริหารยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่างๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำบริบทและภาพรวมขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดพันธกิจ (Mission) หรือกรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ นโยบายกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกาภิวัตน์ การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แก่ผู้ปฏิบัติได้รับรู้

2) การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล การนำผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค โอกาส และผลการวิเคราะห์ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดกลยุทธ์ มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติร่วมกันกลยุทธ์ที่กำหนดสะท้อนความต้องการของผู้รับบริการ และช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรน้อยลง

3) การเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบาย ไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

4) การสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความสมดุลโดยคำนึงถึงความสำคัญของระดับกลยุทธ์ การดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทุนทางสังคม

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการหลากหลายท่านจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตาม บริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่านมา สังเคราะห์กำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	Dess & Miller (1993)	Davies และ Davies (2004)	Davies, Davies และ Elison (2005)	Gill (2006)	Hitt, Ireland และ Hoskisson (2005)	Adair (2010)	DuBrin (2010)	Wheelen และ Hunger (2012)	Robbins และ Coulter (2012)	เครีอัวลีย์ ไชยสินธุ์ (2559)	เซวงค์ศักดิ์ พฤษชาเทเวศ และคณะ (2559)	นันทน์ภัส สุทธิการ (2562)	ยศวัต เชื้อวงศ์พรหม (2562)	ความถี่
1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร	✓	✓	✓										✓	2
2. การปรับสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับองค์กร	✓	✓	✓											1
3. เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์สามารถสร้างพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	✓	✓	✓				✓							2
4. เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	✓	✓	✓				✓							1
5. มีความสามารถในการเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ	✓	✓	✓				✓							2
6. มีความสามารถในการปรับตัว	✓	✓	✓											1
7. ความท้าทายและสงสัย	✓	✓	✓											1
8. การคิดเชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓				✓							2
9. สติปัญญาเชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓											1
10. การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓											1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นักการศึกษา											ความถี่		
	Dess & Miller (1993)	Davies และ Davies (2004)	Davies, Davies และ Ellison (2005)	Gill (2006)	Hitt, Ireland และ Hoskisson (2007)	Adair (2010)	DuBrin (2010)	Hunger และ Wheelen (2012)	Robbins และ Coulter (2012)	เครื่อวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559)	เขวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ และคณะ (2559)		นันทน์ภัต สุทธิการ (2562)	ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562)
10. การสร้างเครือข่าย			✓											1
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			✓									✓		2
12. การบริหารทรัพยากรในองค์กร					✓					✓				2
13. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม					✓							✓		2
14. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล					✓									1
15. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์						✓								2
16. การทบทวนกลยุทธ์						✓								1
17. การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์						✓	✓							3
18. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓		✓			✓	✓	✓		✓		✓		8
19. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง							✓							1
20. ความสามารถในการพยากรณ์และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต							✓							1
21. ความคิดเชิงปฎิวัติ							✓							1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

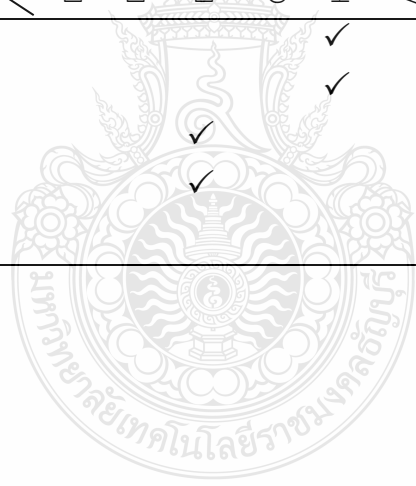
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นักการศึกษา											ความถี่		
	Dess & Miller (1993)	Davies และ Davies (2004)	Davies, Davies และ Ellison (2005)	Gill (2006)	Hitt, Ireland และ Hoskisson (2007)	Adair (2010)	DuBrin (2010)	Hunger และ Wheelen (2012)	Robbins และ Coulter (2012)	เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559)	เขวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ และคณะ (2559)		นันทน์ภัต สุทธิการ (2562)	ยศวดี เขียวศพรหม (2562)
22. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม						✓		✓						2
23. กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					✓				✓					2
24. การใช้ประโยชน์และการรักษาสมรรถนะหลัก														1
25. การจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ												✓		2
26. การสร้างและการควบคุมเชิงกลยุทธ์														1
27. การกำหนดกลยุทธ์				✓			✓	✓	✓					4
28. การประเมินผล								✓	✓		✓			3
29. การกำหนดทิศทางองค์กร					✓					✓	✓	✓	✓	6
30. การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					✓					✓		✓		3
31. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓				✓					✓				4
32. การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม					✓					✓		✓		3

40

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

41

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นักการศึกษา												
	Dess & Miller (1993)	Davies และ Davies (2004)	Davies, Davies และ Ellison (2005)	Gill (2006)	Hitt, Ireland และ Hoskisson (2007)	Adair (2010)	DuBrin (2010)	Hunger และ Wheelen (2012)	Robbins และ Coulter (2012)	เคอรี่วัลย์ ไชยสินธุ์ (2559)	เขวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ และคณะ (2559)	นันทน์ภัต สุทธิการ (2562)	ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562)
33. การควบคุมความสมดุลขององค์การ					✓					✓			2
34. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์					✓		✓	✓	✓	✓			5
35. การสร้างและธำรงรักษาทีม			✓									✓	2
36. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร			✓									✓	2
37. การสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง						✓						✓	2



จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ Dess & Miller (1993); Davies & Davies (2004); Gill (2006); Davies, Davies & Ellison (2005); Hitt, Ireland & Hoskisson (2007); Adair (2010); DuBrin (2010); Wheelen & Hunger (2012); Lear (2012); Robbins & Coulter (2012); เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559); เขวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559); นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) และ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) การกำหนดกลยุทธ์
- 2) การกำหนดทิศทางองค์การ
- 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
- 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังตารางแสดงความถี่จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 38 คุณลักษณะ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การกำหนดกลยุทธ์

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารมาพัฒนางาน นานโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

พิชิต โภพล (2559) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ เข้ามากำหนดกลยุทธ์ พัฒนากลยุทธ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดแล้ววิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

วัชรพงษ์ สาราญรมย์ (2561) การกำหนดกลยุทธ์ ได้กล่าวคือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ ที่มีที่รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของ

องค์การมาจัดทำกลยุทธ์รวมถึงการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการกำหนดกลยุทธ์ คือ

- (1) มีทักษะกระบวนการในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
- (2) มีทักษะกระบวนการในการพัฒนากลยุทธ์ทุกมิติ

DuBrin (2010) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์

Davies, Davies และ Ellison (2005) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถมองเห็นอนาคตที่จะทำได้จากโอกาส มองเห็นสิ่งท้าทายมากกว่าปัญหา และมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรพัฒนาในอนาคต

Adair (2010) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการค้นคว้า และตั้งสมมติฐานเพื่อทบทวนความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้ เช่น การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของกลยุทธ์ที่นำมาใช้จากกรณีศึกษาต่างๆ หรือประสบการณ์

Robbins and Coulter (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการเชิงกลยุทธ์ด้านกำหนดกลยุทธ์

Colonel & Shambach, A. (2004) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีบทบาทหน้าที่สำคัญคือ การมีทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ (Skills)

Gill (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างได้โดยการสร้างให้เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ขึ้นมา

Kinicki and Williams (2009) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนหนึ่งในการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ทำให้กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน มีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สามารถวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของ

หน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์องค์การ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

2) การกำหนดทิศทางองค์การ

เคอรี่วัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) ได้กำหนดทิศทางองค์การ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครุมีความคิดแปลกใหม่ มีการสื่อสารให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารร่วมปฏิบัติไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

เชวงศักดิ์ พฤษภาทมิฬ และคณะ (2559) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จคือ องค์การที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ คือ การที่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายองค์การ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การมีทิศทางเป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ยศวิทย์ เชื้อวงศ์พรหม (2562) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การนำบริบทและภาพรวมขององค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดพันธกิจ (Mission) หรือกรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยให้้องค์การสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกาภิวัตน์ การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในองค์การ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้แก่ผู้ปฏิบัติได้รับรู้

พิชิต โกพล (2559) การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การกำหนดตำแหน่งในอนาคตขององค์การว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์การ และพันธกิจที่เหมาะสมกับองค์การ

อังศุมาลิน กุลฉะ (2561) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การ โดยเป็นทิศทางที่สามารถบริหารจัดการองค์การไปสู่เป้าหมาย

หรือวัตถุประสงค์ และมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Dess and Miller (1993) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยี หรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่า สิ่งที่กำลังมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง

Finkelstein & Hambrick (1996) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กรด้วยการคำนึงถึงพลังต่างๆ จากภายนอก เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี แนวโน้มของตลาด ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ต่างๆ และกิจกรรมของคู่แข่ง

Maghroori & Rolland (1997) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่สร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และกระบวนการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจเพื่อสร้างและนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร

Schermerhorn (1999) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อการกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นวิธีการหรือแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดกลยุทธ์จะกำหนดทิศทางและกำหนดโครงการงานซึ่งการบริหารจะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic) ยุทธวิธี (Technical) และการปฏิบัติการ (Operational) การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) จึงเป็นการพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร

Hitt, Ireland & Hoskisson (2005) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5-10 ปีข้างหน้า โดยมองไปที่เป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการมองสภาพปัจจุบันและการกำหนดภาพในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง การมีเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้จริง ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร มีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ

สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานได้ นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนด
แนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่นาคต

3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

เครือข่าย ไซยสินธุ์ (2559) กล่าวว่า การสร้างและรักษาวัฒนธรรมในองค์การที่ดี
ใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การปรับวัฒนธรรมองค์การ
ให้เอื้อต่อการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความแตกต่างและเป็นเอกลักษณ์ในการสร้าง
วัฒนธรรมองค์การใหม่ ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้
สำเร็จต้องอาศัยผู้บริหารระดับสูงสนับสนุน

วารุณี กังหมิง (2559) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง
ผู้นำมีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และแรงขับ ทำให้มีความสามารถในการกำหนดปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมให้มีการทำงานอย่างดีของบุคลากรเหมาะสมกับองค์การและการเปลี่ยนแปลง
ของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ผู้บริหารมี
การกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการ
รับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์การเพื่อ
เสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความ
สำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์การที่ดี

รุ่งนภา นีรงบุตร (2561) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ผู้บริหาร
สถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดูแลรักษาทรัพย์สิน สร้างวัฒนธรรม
ในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแนวปฏิบัติเสริมสร้างจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานของ
องค์การ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานที่ดีระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่างๆ โดยมีการเรียนรู้
ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น เพื่อเป็นตัวผลักดันและ
ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาองค์การ
ไปสู่เป้าหมาย

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง
สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้
บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม
วัฒนธรรมองค์การ เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กร

ตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

Ireland and Hitt (1999) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

Hitt, Ireland & Hoskisson (2005) กล่าวว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an effective organizational culture) คือ ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่มีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก อีกทั้งชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

เชวงศักดิ์ พฤษภาเทเวศ และคณะ (2559) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Function of Management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

วารุณี กังหมิง (2559) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและแรงขับ ทำให้มีความสามารถในการแปลงกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริงในระดับปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความสามารถ ดังนี้

(1) สามารถวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์กร

(2) สามารถปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางดำเนินงานที่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) สามารถสื่อสารและถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

(4) สามารถกำหนดขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และกิจกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

(5) สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริการเพื่อคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(6) สามารถวางแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งด้านการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(7) สามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ขององค์การที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

(8) สามารถสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้

(9) สามารถมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

จรรยาธน์ สังเคราะห์ (2561) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การการนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้านวัฒนธรรม โครงสร้าง หรือระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

มัทนิตา คงช่วย (2563) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจ และการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร เป็นการปฏิบัติตามแผน และระบบการควบคุม โดยการใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

Gordon (1990) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการในการทำงานขององค์การ และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในมิติต่างๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ ระบบการนำในองค์การ ระบบการติดต่อสื่อสาร และการควบคุมในองค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งสิ้น

Stahl and Grigsby (1992) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้จะเป็น การลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่างๆ ตามขั้นตอนที่ 1 เพื่อที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่างๆ ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง องค์กร ระบบงาน การจูงใจ ฯลฯ เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติบรรลุผล

Robbins & Coulter (2003) กล่าวไว้ว่า กระบวนการเชิงกลยุทธ์ด้วยการนำไป ปฏิบัติ (implementation) จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนกลยุทธ์ไว้ดีเลิศเพียงใด หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์กร การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่ง จะต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้การ ปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์มักจะมีข้องเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหลายๆ อย่างหรือส่วนต่างๆ ขององค์กร ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกลยุทธ์ในทางปฏิบัติผู้นำที่เข้มแข็งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่สำคัญที่สุด สำหรับการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อคนอื่นให้ยอมรับในพฤติกรรม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ๆ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการเชิงกลยุทธ์ การนำไป ปฏิบัติ คือ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ แม้กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะเน้นการวางแผน แต่ถ้าหาก วางแผนกลยุทธ์เป็นอย่างดีแล้วมิได้นำไปปฏิบัติหรือประเมินผลอย่างเหมาะสม องค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าทุกกระบวนการต่างก็มีความสำคัญและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน

Lussier and Achua (2001) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า รักษาความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิด เชิงกลยุทธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อที่จะริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้องค์กรมีความ สามารถในการอยู่รอดและเจริญเติบโต ผู้นำแบบนี้เกิดได้ทุกระดับองค์กรโดยเฉพาะผู้นำระดับสูงมีอิทธิพล สูงสุดต่อองค์กรจะกำหนดอนาคตขององค์กร สามารถประเมินและนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบโดย มีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมตลอดเวลา

Adair (2010) กล่าวไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำจะต้องสนับสนุน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้จากสภาพแวดล้อมหรือ ความเสี่ยงที่ไม่แน่นอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา หมายถึง มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติศึกษากระจายงาน ออกเป็นหน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

พิชิต โภพล (2559) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการควบคุม การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

จรรยารัตน์ สังเคราะห์ (2561) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

รุ่งนภา นีรังกษ (2561) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการวัดการปฏิบัติงานตรวจสอบ เปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ตามนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

มัทนิตา คงช่วย (2563) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การประเมินผลงานเพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เพียงใด การควบคุมเป็นกลไกต่างๆ ที่ใช้เพื่อติดตามการปฏิบัติงานและการแก้ไขสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

Stahl and Grigsby (1992) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง มุ่งเน้นที่จะติดตามประเมินผล และการควบคุม เพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติตนตามหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์ ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง การกำหนดกลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีการพิจารณาตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายใน ทำให้การกำหนดเป้าหมายมีความถูกต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม หลังจากนั้นจะได้มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ภายหลังจากนั้นจะได้มีการประเมินผลและการควบคุมว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ จะได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อมูล

ย้อนกลับว่ากลยุทธ์ที่กำหนดไว้ดีเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ผู้บริหารจะได้ทำการพิจารณากำหนดกลยุทธ์ใหม่ หรือถ้าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะได้หาวิธีการในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Robbins & Coulter (2003) กล่าวไว้ว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารด้วยความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา ควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตาม เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัด และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด

2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ว่าการบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

ขวัญฤดี อภานันท์ (2559) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดแต่ได้ผลประโยชน์สูงสุด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ส่งเสริม ความอยู่รอด และเจริญเติบโตขององค์การ

นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ (2559) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สุกัญญา วิริยะอารี และคณะ (2559) ประสิทธิผล หมายถึง การประเมินสมรรถนะขององค์กรที่สามารถประสานการดำเนินโครงการภายใต้แผนงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจนทำให้เกิดความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์

มัทนิตา คงช่วย (2563) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานโดยการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรูปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การที่องค์การ หรือสถานศึกษาจะได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ คือ ประสิทธิผลขององค์การหรือของโรงเรียน ในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอความหมายของประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

กรรณาภรณ์ พุฒซงค์ (2560) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

กวิสรา ชูทอง (2560) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความพึงพอใจความต้องการในองค์กรนั้น ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลความสำเร็จของการจัดการศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนารูปแบบอย่างคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถในตัวบุคลากร รวมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามวัย ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และทักษะต่างๆ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาในชีวิต

ประจำวันและภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อมรพรรณ โยธานัน (2561) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ สามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจของครูในการทำงาน ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

กัณฑ์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งเกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของโรงเรียน

เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

Schein (1973) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะขององค์กรที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วง

Campbell (1977) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำการจัดการศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียน โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal achievements) การบูรณาการ (Integration) และการคงสภาพการสมบูรณ์ของระบบของค่านิยมจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

Morphet (1967) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการศึกษาประสบผลสัมฤทธิ์สูงสุด

Dessler (1986) และ Bennis (1971) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวิวัฒนาการโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถ

ในการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Mott (1972) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ปริมาณของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพของการทำงาน การปรับตัวขององค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ

Hoy and Ferguson (1985) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การพิจารณาผลลัพธ์ของสถานศึกษาจากนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และการสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Hoy and Miskel (2008) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียน ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ องค์ประกอบเหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึง การจัดและบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับ

- (1.1) ผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่างๆ
- (1.2) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
- (1.3) แผนการศึกษาแห่งชาติ
- (1.4) ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้
- (1.5) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการของสำนักงานที่เกี่ยวข้อง
- (1.6) แนวภารกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้
- (1.7) แนวการบริหารและจัดการศึกษา

(1.8) ความเป็นมืออาชีพในการบริหารการศึกษา

(1.9) แนวทางปฏิรูปการศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประเมินภายนอก

3) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ ด้วยความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง กล่าวคือ จะต้องมีความสัมพันธ์อย่างน้อยตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และสามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพัฒนาไว้

6) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ และการพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้

7) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดชั้นและการจัดโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อจะเลือกใช้และนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และการจัดทำหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจะต้องมีความเข้าใจและสามารถส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ของนักเรียน

9) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในโรงเรียน ทั้งการวิจัยและการพัฒนาในกระบวนการบริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมการใช้กระบวนการตรวจวิจัยในการเรียนรู้ของนักเรียน

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวถึง ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมีชื่อเสียงของโรงเรียน

2) การบรรลุประสงค์ของโรงเรียน

3) ความพึงพอใจของครู

Halton (1992) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีจุดหมายร่วม
- 2) เน้นการเรียนรู้
- 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้

Rutter (1979) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีการกำหนดค่านิยมความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
- 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
- 3) มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
- 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
- 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อนักเรียนและครู
- 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ นักเรียน
- 8) มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
- 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Mortimore (1988) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย องค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย
- 3) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกพัฒนาและการตัดสินใจ
- 4) ความสามัคคีของคณะครู
- 5) เน้นการเรียนรู้
- 6) การสอนที่ท้าทาย
- 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน
- 8) เน้นการเรียนการสอน
- 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล
- 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน

12) มีบรรยากาศทางบวก

Smit and Tomlinson (1989) กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
- 3) มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับ
ผู้ปกครอง เป็นต้น

- 4) มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับที่เป็นบวกของนักเรียน

Mott (1972) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน ว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือ ความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Caplow (1964) สรุปว่า ประสิทธิภาพวัดจากตัวแปร ดังนี้

- 1) ความมั่นคง
- 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 3) ความสมัครใจ
- 4) ความสำเร็จขององค์การ

Edmonds (1979) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจาก องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. บรรยากาศที่ปลอดภัยอบอุ่น
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Sergiovanni (1981) ได้สรุปไว้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีลักษณะองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
- 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) มีบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก
- 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
- 6) มีการพัฒนาบุคลากร
- 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 9) ผู้ปกครองกับชุมชนมีส่วนร่วม

Gibson, et al. (1973) ได้สรุปไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ
- 4) ความสามารถในการปรับตัว
- 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Austin & Reynolds (1990) สรุปว่า ลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

12 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การจัดการอาคารสถานที่
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร
- 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 5) การพัฒนาบุคลากร
- 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด
- 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ
- 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง
- 9) การวางแผนร่วมกัน
- 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน
- 12) มีระเบียบวินัย

Hoy & Miskel (1991) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 4) ความสนใจในชีวิต

Hanson (1996) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาจากลักษณะ ดังนี้

- 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน
- 4) บุคลากรมีมาตรฐาน
- 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน
- 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

Gretchen, Corbelt & Fireston (1998) สรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กรพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจของครู
- 2) จำนวนผู้เข้าเรียน
- 3) จำนวนผู้ที่ลาออก
- 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพหลายท่านจะเห็นว่า มีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนของที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลายท่านมาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อใช้ในการวิจัย ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผล	นักการศึกษา											ความถี่			
	Caplow (1964)	Mott (1972)	Edmonds (1979)	Rutter (1979)	Sergiovanni (1981)	Gibson et al. (1973)	Gretchen, Corbett & Fireston (1998)	Mortimore (1988)	Smit and Tomlinson (1989)	Austin & Reynolds (1990)	Hoy & Miskel (1991)		Halton (1992)	Hanson (1996)	พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560)
12. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่นักเรียน				✓											1
13. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน		✓		✓											2
14. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน				✓				✓	✓						3
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			✓					✓	✓	✓					5
16. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกการพัฒนาและการตัดสินใจ								✓							1
17. ความสามัคคีของคณะครู				✓				✓	✓				✓		4
18. การสอนที่ท้าทาย				✓				✓							2
19. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน								✓	✓						2
20. การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล								✓							1
21. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน					✓			✓							3
22. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู								✓	✓			✓	✓		4

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผล	นักการศึกษา											ความถี่			
	Caplow (1964)	Mott (1972)	Edmonds (1979)	Rutter (1979)	Sergiovanni (1981)	Gibson et al. (1973)	Gretchen, Corbett & Fireston (1998)	Mortimore (1988)	Smit and Tomlinson (1989)	Austin & Reynolds (1990)	Hoy & Miskel (1991)		Halton (1992)	Hanson (1996)	พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560)
12. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่นักเรียน				✓											1
13. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน		✓		✓											2
14. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน				✓				✓	✓						3
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			✓					✓	✓	✓					5
16. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกการพัฒนาและการตัดสินใจ								✓							1
17. ความสามัคคีของคณะครู				✓				✓	✓				✓		4
18. การสอนที่ท้าทาย				✓				✓							2
19. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน								✓	✓						2
20. การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล								✓							1
21. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน					✓			✓							3
22. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู								✓	✓			✓	✓		4

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผล	นักรการศึกษา													ความถี่	
	Caplow (1964)	Mott (1972)	Edmonds (1979)	Rutter (1979)	Sergiovanni (1981)	Gibson et al. (1973)	Gretchen, Corbett & Fireston (1998)	Mortimore (1988)	Smit and Tomlinson (1989)	Austin & Reynolds (1990)	Hoy & Miskel (1991)	Halton (1992)	Hanson (1996)		พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560)
34. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน			✓		✓			✓				✓			4
35. มีบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก			✓	✓	✓			✓	✓			✓			6
36. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม					✓										1
37. มีการพัฒนาบุคลากร					✓		✓			✓				✓	4
38. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					✓										1
39. ความสามารถในการผลิต		✓					✓								2
40. ประสิทธิภาพ							✓								1
41. ความสามารถในการปรับตัว							✓				✓				2
42. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	✓							✓		✓					3
43. มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน				✓						✓				✓	3
44. มีระเบียบวินัย										✓					1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน (ต่อ)

	องค์ประกอบประสิทธิผล		ความถี่
<p>นักการศึกษา</p>	<p>Caplow (1964)</p> <p>Mott (1972)</p> <p>Edmonds (1979)</p> <p>Rutter (1979)</p> <p>Sergiovanni (1981)</p> <p>Gibson et al. (1973)</p> <p>Gretchen, Corbelt & Fireston (1998)</p> <p>Mortimore (1988)</p> <p>Smit and Tomlinson (1989)</p> <p>Austin & Reynolds (1990)</p> <p>Hoy & Miskel (1991)</p> <p>Halton (1992)</p> <p>Hanson (1996)</p> <p>พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ (2560)</p>		
	<p>45. ความสนใจในชีวิต</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>2</p>
<p>46. ความสอดคล้องในด้านเนื้อหาในวิชาเรียนเดียวกันและระหว่างวิชาเรียน</p>			<p>1</p>



จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ Caplow (1964); Mott (1972); Edmonds (1979); Rutter (1979); Sergiovanni (1981); Gibson, et al. (1973); Gretchen, Corbelt & Fireston (1998); Mortimore (1988); Smit and Tomlinson (1989); Austin & Reynolds (1990); Hoy & Miskel (1991); Halton (1992); Hanson (1996) และ พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2) ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
- 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก
- 5) ด้านความพึงพอใจของครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตารางแสดงความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 46 คุณลักษณะ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ดารุณี บุตรพรม (2559) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอน นักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มี คุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ศราวุธ กางสำโรง (2559) ได้ให้ความหมาย นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารของสถานศึกษาและการอบรมสั่งสอนนักเรียนจากครู และบุคลากรทางการศึกษาให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรม โดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม มีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ดังนี้คือ

- 1) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัย
- 2) แสดงออกทางความคิดในทางสร้างสรรค์
- 3) มีเจตคติทางดีด้านบวก มีท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม
- 4) ตั้งใจพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน
- 5) ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของโรงเรียน
- 6) มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ

ยุทธนา วาโยหะ (2561) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร และการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารงานและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

Mott (1972) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive attitude) หมายถึง การแสดงออกของผู้ที่ได้รับการศึกษานั้นจะมีเป็นผู้ที่มีความรู้สึก และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีงามสมเหตุสมผลและเป็นที่ต้องการของประเทศการศึกษา นอกจากจะสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตซึ่งอยู่ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติที่ดีเกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบทั้ง 4 ด้านตามองค์ประกอบ ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกนั้นจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมในส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม

Hoy & Miskel (2001) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

Griffith (2003) ให้ความหมาย ความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสภาพการณ์เจตคติที่เป็นบวกทำให้สามารถอยู่ในโลกที่สับสนวุ่นวายนี้ได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข ปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และรู้จักแสวงหาความรู้ มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน

2) ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนโดยวัดจากคะแนนที่ได้หลังจากทดสอบ และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

กวิสรา ชูทอง (2560) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าร่วมการประกวด และนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ชลาลัย มณีเขียว (2560) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทางการเรียนอยู่ในระดับสูง หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลการเรียนโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถในทางวิชาการ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

วันทนา วัฒนาฤดี (2560) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

ยุทธนา วาโยหะ (2561) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารจัดการเรียน

การสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

เฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

กนกพร หมื่นเที่ยง (2563) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนที่มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจ นักเรียนมีความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง โดยมีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งปริมาณและคุณภาพของนักเรียน นอกจากปัจจัยด้านอาคารสถานที่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูของงานวิชาการในโรงเรียน และหาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามความคาดหวังของทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูตระหนักในหน้าที่ของตน พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

Good (1973) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้ผลจากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองรวมกัน

Hayward (2010) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษาในการให้ข้อเสนอแนะและช่วยกันกำหนดเป้าหมายการศึกษาที่ชัดเจน อีกทั้งช่วยกันปลูกฝังให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน โดยทำการบ้านและทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Herrera (2010) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อวางแผนร่วมกันและการแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาชาติและหลักสูตรชาติที่กำหนด

Mortty (2012) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การแก้ไขให้นักเรียนมีความรู้และทักษะผ่านการเรียนการสอนที่หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยครูนั้นต้องมีการจัดลำดับเนื้อหาสาระความรู้ให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะของนักเรียน และให้ผู้เรียนได้ตระหนักในคุณค่าของความรู้ ศึกษาค้นคว้าตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

Price (2017) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับ ความถูกต้องของเนื้อหาในการสอน การกำหนดเป้าหมายการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ถือว่าเป็นตัวกำหนดความมีประสิทธิภาพในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง การมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการวางแผนการดำเนินการและประเมินผล

ความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรม การประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, น.59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงถึงพฤติกรรมการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันการร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม มองการณ์ไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสมกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น ทำให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน และเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขวัญฤดี อากานันท์ (2559, น.55) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร การจัดองค์การ การวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การประสานงาน การแก้ปัญหา เป็นตัวแทนของกลุ่มในการติดต่อ สื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก และเป็นผู้จูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงาน การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนการพัฒนาการเรียน การพัฒนาครู การส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

Edmonds (1979) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Caldwell & Spinks (1990) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู กระตุ้นครูเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ ตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครู และนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

Karadag, et al. (2015) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ

Cruickshank (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

Ibrahim & Mohamed (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำต้องสามารถพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โครงสร้างและกิจกรรมของโรงเรียน ไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย เพื่อมุ่งเน้นสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน อีกทั้งต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายกับสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจ ประสานงาน แก้ไข ปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้หน่วยงาน จากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม

4) ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก

ธีระ รุญเจริญ (2552, น.308) ให้ความหมายการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถ เปลี่ยนพฤติกรรมไปเป็นอย่างอื่น เช่น เปลี่ยนจากการไม่รู้เป็นรู้จากการทำไม่ได้เป็นได้หรือเปลี่ยนจากการชอบเป็นไม่ชอบ หรือจากการไม่ชอบเป็นชอบ การเรียนรู้เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากประสบการณ์ตรงที่ได้ที่ยังไม่มีการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้น

ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559, น.58) สรุปว่า บรรยากาศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาของตน และหาวิธีปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มี อิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมการยอมรับนับถือการไว้วางใจการมีขวัญกำลังใจสูง การมีโอกาสในการทำงานการเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูและนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาทำให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคน ในองค์กร

ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน (2559, น.34-35) สรุปว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะความเข้าใจ การรับรู้ต่อองค์กร และบุคลากรในองค์กร บรรยากาศขององค์กร มีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่กำลังทำงานอยู่เป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สุทิน สุขกาย (2562, น.32) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเล็งเห็นความสำคัญเช่นเดียวกับงานด้านอื่นๆ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมดีก็จะช่วยยกระดับคุณภาพการดำรงชีวิตของบุคคลในสถานศึกษาได้ สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพสภาพแวดล้อมได้ เช่น จัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีอาคารสถานที่เหมาะสมพร้อมใช้งาน มีการจัดระบบการรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ก็จะส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของคนในสถานศึกษาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้รู้สึกได้ถึงความมั่นคงปลอดภัย มีความสุขในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

Sergiovanni (1988) สรุปว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่เป็นสิ่งเฉพาะของโรงเรียนที่มีความต่างจากโรงเรียนอื่น ซึ่งที่ผลต่อครูและนักเรียนทั้งในด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีต่อโรงเรียน

Caldwell and Spinks (1990) สรุปว่า ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูกับนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหาร ครูและนักเรียน คาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือความเป็นเจ้าของของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราการพักเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

Holt & Hinds (1994) สรุปว่า องค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

Lunenburg & Ornstein (2000) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพของ สภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรหนึ่ง คือ อาคารสถานที่สถานที่ตั้งของโรงเรียน คำว่า บรรยากาศขององค์กร มักแสดงถึงบรรยากาศแบบเปิดบรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบอ็อกทีกครีกโครม บรรยากาศแบบอบอุ่นเป็นกันเอง บรรยากาศแบบง่าย บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศแบบ เย็นชา บรรยากาศแบบไม่เป็นส่วนตัว บรรยากาศแบบไม่เป็นปรปักษ์ และบรรยากาศแบบเคร่งครัด

Mattingly (2007) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยความ ร่วมมือของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

Amlaner (2015) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึก ของครู บุคลากร และนักเรียนที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับทั้งครูและนักเรียน

Thacker (2017) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มีความสุข ในการเรียน โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะช่วยกัน สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการของนักเรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา

สรุปได้ว่า ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก หมายถึง การอำนวยความสะดวก ต่อการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดความสนุกสนานและผ่อนคลาย มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคาร สถานที่ที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของคนในโรงเรียน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกัน ของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน

5) ความพึงพอใจในการทำงาน

ธัญญพัฒน์ ฤาชา (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพครู ตามความคิดเห็นของครูอันเป็นผลมาจากการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของครูว่าจะได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใด และแสดง พฤติกรรมในทางที่ดีตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรของ สถานศึกษามีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน/ภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติใหม่

การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ ชุมชน บรรยากาศการทำงาน ค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

อัจฉราพร อะทะวงศ์ (2559) ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

สุธาสิณี สังกฤทธิ (2561) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักและศรัทธาต่องาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นเอาใจใส่ต่องานและผู้เรียน มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของตนเอง เพื่อนร่วมงานความสำเร็จของผู้เรียน และความสำเร็จของโรงเรียน ครูมีความภาคภูมิใจต่อสวัสดิการของโรงเรียน เงินเดือน การเลื่อนขั้น

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

กนกพร หมิ่นเที่ยง (2563) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงาน จากสภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ นโยบาย แผนงาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

Strauss & Sayles (1960) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเหล่านั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Blum and Nayler (1968) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของเจตคติต่างๆ แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน เจตคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม สภาพการทำงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับการทั่วไป

ว่าผลของการปฏิบัติงานของทุกคนในหน่วยงาน คือ ทำให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งหมายถึง เจตคติของบุคคล สามารถแสดงออกได้ทางลักษณะนิสัย ลักษณะกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่บุคคลปฏิบัติอยู่ ซึ่งแต่ละบุคคลทำในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือชอบกระทำ ส่วนความหมายในด้านของสถานศึกษา หมายถึง การบุคคลทุ่มเทและอุทิศเวลาในการทำงานทั้งงานประจำ งานคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาด้วยความมุ่งมั่นความรับผิดชอบในหน้าที่ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Morse (1953) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง การลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น

Hoy & Miskel (2008) ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน/ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงานสวัสดิการ ตั๋วงาน เบื้องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย/ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้การพัฒนาวិชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน

Ngimbudzi (2009) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพเกี่ยวกับแง่มุมต่างๆ ในการทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Tasnim (2006) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการจากบริบทขององค์การ จนทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจงานนั้นบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพสูงสุด

Ayele (2014) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติและของครูที่มีต่อการทำงานในลักษณะของทัศนคติที่ดีและเป็นประโยชน์ต่องาน บ่งบอกถึงความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี และมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกทำทนายและกระตุ้นให้อยากทำงาน โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากรและครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่ทำกันอยู่ในขณะนี้ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

1) เครื่องมือวัดประเมินผลหลายอย่าง การใช้เครื่องมือประเภทนี้เป็นวิธีหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลในองค์การ ประกอบไปด้วยความพยายามในการสร้างแบบจำลอง ซึ่งมีการสร้างสมมติฐาน และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว เพราะแบบจำลองต่างๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

2) เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว ความพยายามเบื้องต้นของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมจะมุ่งไปที่การเสาะแสวงหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุด Thorndike (1978) ได้ศึกษาวิจัยไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1949 ชี้ว่ามีหลายเกณฑ์ เช่น ความสามารถในการผลิต กำไรสุทธิ ความเจริญประสบผลสำเร็จและความมั่นคงขององค์การ เช่น ในปี ค.ศ. 1973 Campbell (1977) ได้ทำการสำรวจมาตรการต่างๆ ขององค์การ พบว่ามีถึง 19 ตัวแปร ซึ่งใช้กันอย่างกว้างขวาง ตัวแปรแต่ละตัวจะถูกใช้เป็นตัวแปรตาม และเปรียบเทียบตัวแปรนี้กับตัวแปรอิสระอื่นๆ แต่การใช้ตัวแปรเดี่ยวหรือเกณฑ์เดี่ยวแต่ละตัวเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลนั้น ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ คือ เป็นการยากที่จะบอกได้ว่า ตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งนั้นครอบคลุมเพียงพอที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้ในการวัดประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจมีลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย หรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การ แทนที่จะใช้ตัวแปรซึ่งเป็นกลางในการวัดความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ การผสมผสานตัวแปรเดี่ยวๆ เข้าด้วยกันเพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ เช่น การให้ความหมายของประสิทธิผล ว่าหมายถึง ความสามารถในการผลิตไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่า “ประสิทธิผล” ขึ้นมาได้ดีขึ้นแต่อย่างใด ทั้งยังไม่สามารถนำไปสู่การสร้างแบบจำลองของแนวความคิดดังกล่าวได้ด้วย

ดังนั้น Katz and Kahn (1966) ได้อภิปรายสรุปถึงการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า “เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การไม่อยู่ในภาวะที่ขาดแคลนแต่อย่างใด มีการศึกษามากมายที่อ้างอิงประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน และผลกำไร ซึ่งล้วนแต่ใช้ในความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การทั้งสิ้น แต่การเขียนถึงความหมายของเกณฑ์นั้นส่วนใหญ่เป็นการเขียนจากวิจรรณญาณส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละคนและยังเป็นที่ถกเถียงกันได้” อย่างไรก็ตามแม้แต่หลังจากข้อวิจารณ์ดังกล่าวของ Katz and Kahn ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1966 และยังมีการศึกษาซึ่งมุ่งเฉพาะการหาเกณฑ์หรือตัวแปรเดี่ยวๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น ยังมีการให้ความหมายของความสามารถในการผลิตให้เท่ากับประสิทธิผลอยู่นั่นเอง จึงปรากฏว่าเมืองค์การซึ่งมี

เป้าหมายหลักคือ การหางานให้คนทำไม่สามารถเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ เพราะไม่มีผลผลิต ดังนั้น กล่าวได้ว่า ตัวแปรต่างๆ แต่ละตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังเช่น

1) ความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป คือ ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมดหรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก วิธีการประเมินโดยทั่วไป คือ การพิจารณาถึงเกณฑ์ต่างๆ ให้มีจำนวนมากที่สุดเพื่อตัดสินประสิทธิภาพขององค์การ

2) คุณภาพ คือ ผลผลิตหรือบริหารพื้นฐานขององค์การที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

3) ผลผลิต คือ ปริมาณของผลผลิตหลักหรือบริการ ซึ่งองค์การจัดให้ลูกค้ากลุ่มบุคคลหรือองค์การทั้งหมด ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีการคิดคำนวณเข้าสู่กระบวนการผลิตเป็นสำคัญ

4) ความพร้อม คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์การในการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกขอร้อง

5) ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วน ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติต่อ 1 หน่วย

6) ผลกำไร คือ ผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุน หรือรายได้ทั้งหมดหลังจากนำไปหักออกจากค่าใช้จ่ายในองค์การแล้ว

7) ผลตอบแทน คือ ในสายตาของเจ้าขององค์การ จำนวนของทรัพยากรที่เหลืออยู่หลังจากเสียค่าใช้จ่ายและข้อผูกพันอื่นแล้วเป็นเปอร์เซ็นต์

8) การเติบโต คือ การเพิ่มในสิ่งต่างๆ เช่น อัตรากำลังเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การ ทรัพยากร การขาย กำไร และการเริ่มสิ่งใหม่ โดยเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันขององค์การกับสภาพเดิมขององค์การ

9) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม คือ ความกว้างขวางขององค์การในการที่จะประสบผลจากความมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยการสามารถนำเอาทรัพยากรซึ่งมีคุณค่าและมีจำกัด ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การมาใช้ได้

10) ความมั่นคง คือ การคงไว้ซึ่งโครงสร้าง หน้าที่ และทรัพยากรไว้ได้ในระยะที่ผ่านไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการถูกกดดัน

11) การเปลี่ยนงาน คือ ความบ่อยครั้งหรือจำนวนผู้ลาออกของบุคคลในองค์การหรือการดำรงไว้ได้ในองค์การ

12) การขาดงาน คือ ความบ่อยครั้งหรือจำนวนของการนัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุและความจำเป็นส่วนตัวของบุคลากร

13) อุบัติเหตุ คือ ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการชะงักงันของงาน

14) ขวัญ คือ สภาพการจูงใจให้สมาชิกในองค์การพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในรูปของกลุ่ม

15) การจูงใจ คือ พลังความรู้สึกพร้อมหรือเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน

16) ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ โดยเห็นว่าการทำงานดังกล่าวตนได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจากองค์การที่ตนทำงานอยู่ด้วย

17) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยบุคคลและหน่วยงานภายในองค์การ โดยเชื่อว่าเป้าหมายถูกต้องและสมควร

18) ความขัดแย้งความสามัคคี ความขัดแย้ง หมายถึง การขัดแย้งทั้งทางวาจาและร่างกาย การไม่ประสานงานกันและการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ส่วนความสามัคคี หมายถึง การที่สมาชิกองค์การชอบพอกันทำงานร่วมกันได้ดี ติดต่อกันสื่อสารเต็มที่เปิดเผยและประสานการทำงานกัน

19) ความยืดหยุ่นการปรับตัว คือ ความสามารถขององค์การในการที่จะเปลี่ยนวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการทำงานให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้องค์การเข้มงวดเกินไปจนไม่สนองต่อแรงกระตุ้นของสภาพแวดล้อม

20) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การประเมินผลองค์การหรือหน่วยงานขององค์การในสภาพแวดล้อมที่องค์การมีความสัมพันธ์ด้วย โดยดูจากความเลื่อมใส ศรัทธาความเชื่อมั่น และสนับสนุนที่กลุ่มต่างๆ รวมทั้งประชาชนทั่วไปให้แก่องค์การ

ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในทัศนะของ Caldwell & Sprinks (2001) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

ด้านหลักสูตร

1) โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
2) โรงเรียนมีแผนงานที่รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

3) โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนระดับสูง

ด้านการตัดสินใจ

1) บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง

2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง

3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง

ด้านทรัพยากร

1) โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ มีผู้บริหารสถานศึกษาที่

1) สามารถแบ่งสรรหาหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

3) ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4) ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู

5) กระตุ้นคณะครูให้มีพัฒนาวิชาชีพและให้ครูมีทักษะ

6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง

7) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน

8) มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

ด้านบรรยากาศ

1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมาย

และค่านิยมของโรงเรียน

3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน

4) มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน

6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี

7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

8) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน มีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง

9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง

10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของผู้อื่น

11) จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน

12) มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีของโรงเรียน

13) ผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัย
ของนักเรียน

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

ด้านผลลัพธ์

- 1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
- 2) คะแนนทดสอบถึงความสำเร็จในระดับสูง
- 3) ความสำเร็จในการศึกษาหรือหาทางทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากร

ในโรงเรียน 12 ประการ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

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

ด้านผลลัพธ์

- 1) จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรร

ทรัพยากรในทุกด้าน

- 2) รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อความต้องการเปลี่ยนไป
- 3) มีความเข้าใจและยอมรับกันทั่วไปในผลลัพธ์ของรายจ่ายงบประมาณ

จากเกณฑ์การวัดประสิทธิผลโรงเรียนที่นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้ทัศนะไว้ พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเกณฑ์นั้นประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่ต้องการวัด คือ เป้าหมายการศึกษาความสำเร็จ และความพึงพอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

มีทนิตา คงช่วย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจที่มีผลทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเปลี่ยนไป ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางการขององค์การ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางการขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนูธิดา ประเสริฐศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรมกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ควรมีการนำการจัดการนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อช่วยให้ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Marley (2003) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่า การทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้หรือการใช้อำนาจและการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

Reid (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐโคโลราโด และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโด ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ โดยการสัมภาษณ์อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในรูปแบบภาวะผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง ปรับเปลี่ยน และตีความ และรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ นิวแมนน์ และ เบนซิโมน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและผู้นำที่คอยดูแลอยู่ห่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่างๆ ของภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่มีต่อระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษา ผู้บริหารถือเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามภาวะผู้นำ

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

Hickman & Silva (1984) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำองค์กรมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในอนาคต ให้เกิดภาพที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามสามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือการสร้างฝันให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญก็คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

Kahan (2002) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวมโดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจ และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการและมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงการมองอนาคต ต้องอาศัยความคิด จินตนาการที่กว้างไกล ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

Marley (2003) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจ อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 และเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี องค์กรมาตรฐาน บริการด้วยคุณธรรม”

ค่านิยมองค์กร

“บริหารจัดการทันสมัย ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ”

พันธกิจ (Mission)

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

4) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

5) พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีนวัตกรรมทางการศึกษา

6) สร้างโอกาส ความเสมอภาคให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7) ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

8) พัฒนาระบบบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

- 3) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) สร้างโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- 3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสู่เวทีระดับนานาชาติ
- 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท
- 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 6) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 7) ยกย่องสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามหลักการประกันคุณภาพภายใน
- 8) เสริมสร้าง พัฒนา ปลูกฝังค่านิยมจิตสำนึกในการอนุรักษ์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ

นวัตกรรม

จุดเน้น

- 1) ยกย่องคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพทุกมิติ
- 2) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์
- 3) บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้ดี มีมาตรฐาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยรูปแบบคุณธรรม (Moral Model)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตั้งอยู่ที่ ศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ชั้น 2 ตาบตตะกุด อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 21 โรงเรียน 4 สหวิทยาเขต ดังนี้

ที่	สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ที่อยู่
1.		โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม	532 ต.ปากเพรียว อ.เมืองสระบุรี จ.สระบุรี 18000
2.	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	42 หมู่ 4 ต.ปากข้าวสาร อ.เมือง สระบุรี จ.สระบุรี 18000
3.		โรงเรียนสุธีวิทยา	50 หมู่ 5 ต.พระพุทธบาท อ.พระพุทธบาท จ.สระบุรี 18120
4.	พระพุทธบาท เมืองสระบุรี	โรงเรียนพระพุทธบาท "พลาณกุล วิทยา"	60/2 ม.4 ต.พุกม่วง อ.พระพุทธบาท จ.สระบุรี 18120
5.		โรงเรียนหนองโดนวิทยา	325 หมู่ 4 ต.หนองโดน อ.หนองโดน จ.สระบุรี 18190
6.		โรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี	175 หมู่ 1 ถ.พหลโยธิน ต.พุแค อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี 18240
7.		โรงเรียนเส้าไห้ "วิมลวิทยานุกูล"	28 หมู่ 2 ต.เส้าไห้ อ.เส้าไห้ จ.สระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18160
8.	ปัญญาภาติ	โรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล"	242 หมู่ 12 ต. บ้านหมอ อ.บ้านหมอ จ.สระบุรี 18130
9.		โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒิวินิจฉัย	46/4 หมู่ 5 ต.จี่วังาม อ.เส้าไห้ จ.สระบุรี 18160
10.		โรงเรียนดอนพุดวิทยา	121/2 ม.2 ถนนโพธิ์พระยา- ท่าเรือ ต.ดอนพุด อ.ดอนพุด จ.สระบุรี 18210
11.		โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน	259 ม. 1 ต. หนองสรวง อ. วิหารแดง จ. สระบุรี 18150
12.	เบญจมิตร สระบุรี	โรงเรียนหนองแค "สริกจพิทยา"	13 ถนนเศรษฐสมบูรณ อ.หนองแค จ.สระบุรี 18250
13.		โรงเรียนหนองแขงวิทยา	71 หมู่ 4 ตำบลหนองควายโซ อ. หนองแขง สระบุรี 18170

ที่	สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ที่อยู่
14.		โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี	1/1 หมู่ 10 ต.คชสิทธิ์ อ.หนองแค จ.สระบุรี 18250
15.		โรงเรียนหินกองวิทยาคม	14 ม.4 ต.ห้วยทราย อ.หนองแค จ.สระบุรี 18230
16.	บูรพา สระบุรี	โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา	หมู่ 1 ต.ท่ามะปราง อ.แก่งคอย จ.สระบุรี 18110
17.		โรงเรียนแก่งคอย	28 ถนน สุดบรรทัด ต. แก่งคอย อ. แก่งคอย สระบุรี 18110
18.		โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา	496 ถ. มิตรภาพ ต.มิตรภาพ อ.มวกเหล็ก สระบุรี 18180
19.	บูรพา สระบุรี	โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม	110 หมู่ 5 ต.วังม่วง อ.วังม่วง จ.สระบุรี 18220
20.		โรงเรียนซับน้อยเหนือวิทยาคม	256 หมู่ 1 ต.ลำพญากลาง อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี 30130
21.		โรงเรียนสองคอนวิทยาคม	หมู่ที่ 1 บ้านสองคอน ต.สองคอน อ.แก่งคอย จ.สระบุรี 18110

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนด ทิศทางขององค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนงานดำเนินโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตด้านวิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา นีรงบุตร (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมาคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

นิภาพร เหล็กหลี่ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า

การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และตัวแปรการบริหารงานวิชาการที่ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนวยได้ร้อยละ 54.3

กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยา อาทกรกิจ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันและได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรพยากรณ์ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 60

กัณฑ์ญาณิ ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย รูปแบบการจัดการระบบ และโครงสร้างกลยุทธ์การแข่งขัน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ และทรัพยากรบุคคล และความสัมพันธ์ตามลำดับ 2)ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ผลลัพธ์หลักสูตร การตัดสินใจ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ และทรัพยากร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบการจัดการระบบ และโครงสร้าง (X5) ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ (X3) และประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวทำนายที่สามารถช่วยกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.20 (การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม)

มัตติตา คงช่วย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับ

เปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Frumkin (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ : การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการคือ การให้การสนับสนุน และการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียนซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียนองค์ประกอบ 3 ด้านของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐและการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน การเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนั้นวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

Edward (2005) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของพิตเลอร์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งวัดโดยใช้แบบวัด LPC มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผล และมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ ไม่ง่ายและไม่ยาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของพิตเลอร์

Kgaile & Morrison (2006) ได้ศึกษาการวัดผลและเป้าหมายที่เป็นเงื่อนไขภายในสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ในรัฐอิสระของแอฟริกาใต้ พบว่า โครงสร้างและการใช้เครื่องมือในการวัดประสิทธิผลเป็นกุญแจสำคัญที่เป็นเงื่อนไขบ่งบอกประสิทธิผลโรงเรียนในรัฐอิสระ การใช้ในหลายๆ มิติจะบ่งชี้ให้เห็นว่าเครื่องมือนี้เข้าไปสอดแทรกอยู่ในการพัฒนาโรงเรียน โดยรวมเป็นอย่างสูง สะท้อนให้เห็นถึงความมานะพยายาม การลงทุนด้านเวลา การส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมเครื่องมือได้จัดเตรียมข้อมูลที่สรุปและยังไม่สรุปสำหรับรายโรงเรียน รายกลุ่มโรงเรียนและทั้งอำเภอ ด้วยเหตุนี้จะสามารถลดรายจ่ายและเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายทั้งรายโรงเรียนรายกลุ่มโรงเรียน และยังสามารถใช้เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนเงื่อนไขภายในโรงเรียนเพื่อประสิทธิผลการพัฒนารวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน

Lunenberg & Ornstein (2004) จากการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 149 โรงเรียน ในรัฐแมสซาชูเซตส์ โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง คือ ผู้บริหารที่มีลักษณะทางพฤติกรรมการอุทิศเวลาในการพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Marley (2003) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

Glanz (2006, Abstract) ได้ศึกษาตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าในการที่จะสร้างให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้นำต้องคิดสร้างสรรค์และครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพและคุณภาพขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้น โรงเรียนต้องมีการจัดการให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นผู้ที่บทบาทสำคัญที่สุดที่จะทำให้การบริการของสถานศึกษามีประสิทธิผลและคุณภาพ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับคนและงาน ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางองค์การ การเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 1,462 คน จาก 21 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 306 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอเมืองสระบุรี	343	72
อำเภอแก่งคอย	230	48
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	96	20
อำเภอดอนพุด	20	4
อำเภอบ้านหมอ	55	12
อำเภอพระพุทธบาท	94	20
อำเภอมวกเหล็ก	112	23
อำเภอวังม่วง		6
อำเภอวิหารแดง	86	18
อำเภอเสาไห้	173	36
อำเภอหนองแค	184	39
อำเภอหนองแซง	28	6
อำเภอหนองโดน	13	3
รวม	1462	306

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การกำหนดทิศทางการ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 2) ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก และ 5) ด้านความพึงพอใจของครู ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

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

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างคำถามเป็นรายข้อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาในกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

3.3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ค่าที่ได้ช่วง 0.8-1.0 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนกับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbrach พบว่า ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .972 และ ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .954

3.3.6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกส่งเอกสารกลับมา ผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนตอบแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดที่ขุดแล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 306 คน แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 306 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบแบบสอบถามและลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

4.51 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

4.51 - 5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r)) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552)

0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.70-0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.30-0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 21 โรงเรียน จำนวน 306 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความคลาดเคลื่อน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน

SUM A	แทน	การกำหนดกลยุทธ์
SUM B	แทน	การกำหนดทิศทางการ
SUM C	แทน	การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
SUM D	แทน	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
SUM E	แทน	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
SUM F	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
SUM G	แทน	ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
SUM H	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
SUM I	แทน	บรรยากาศในโรงเรียนทางบวก
SUM J	แทน	ความพึงพอใจของครู

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีจำนวน 306 ฉบับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	n = 306	
		ร้อยละ	
1. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน			
ผู้อำนวยการโรงเรียน	10	3.30	
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	23	7.50	
ครู	226	73.90	
ครูผู้ช่วย	47	15.40	
รวม	306	100.00	
2. เพศ			
ชาย	114	37.30	
หญิง	192	62.70	
รวม	306	100.00	

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

n = 306

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	27	8.80
26 – 30 ปี	74	24.20
31 – 40 ปี	119	38.90
41 ปีขึ้นไป	86	28.10
รวม	306	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	145	47.40
ปริญญาโท	157	51.30
ปริญญาเอก	4	1.30
รวม	306	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	27.5
5 – 14 ปี	164	53.06
15 ปี ขึ้นไป	58	19.00
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 14 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 306 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การกำหนดกลยุทธ์	4.13	0.68	มาก	4
2. การกำหนดทิศทางการ	4.21	0.55	มาก	1
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	4.12	0.78	มาก	5
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.15	0.64	มาก	3
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.16	0.69	มาก	2
รวม	4.15	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดทิศทางการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) ส่วนด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.78)

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ด้านการกำหนดกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดยุทธศาสตร์ และ กลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นขั้นตอน	4.08	0.77	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.19	0.75	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยการจัดสรรและ สนับสนุนงบประมาณจัดทำแผนงานหรือโครงการ ที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	4.15	0.75	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงาน คาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการ วิเคราะห์ห้วงศ์การ (SWOT)	4.10	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การ เปลี่ยนแปลง	4.13	0.91	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเพื่อ ส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	4.14	0.67	มาก	3
รวม	4.13	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

(\bar{X} =4.15, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน (\bar{X} =4.08, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร

ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.31	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง	4.10	0.70	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา	4.26	0.68	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.24	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม 4 มในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร	4.27	0.70	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.12	0.69	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่อนาคต	4.13	0.75	มาก	5
รวม	4.21	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.21, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์

ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้มีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.01	0.90	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.21	0.79	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.09	0.88	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.12	0.86	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร	4.08	0.86	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก	4.20	0.88	มาก	2
รวม	4.12	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์	4.15	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.16	0.66	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา	4.25	0.78	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน	4.11	0.77	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.08	0.69	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระจายงานออกเป็นหน้าที่มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม	4.13	0.70	มาก	4
รวม	4.15	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและ
ประเมินกลยุทธ์

ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการองค์กร	4.13	0.82	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์และการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ว่างานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.11	0.77	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการ วัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมิน เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	4.25	0.78	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และ ผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐาน ที่กำหนด	4.13	0.78	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในกระบวนการ การวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มี การวางแผนไว้	4.21	0.78	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุง สิ่งที่ผิดพลาด	4.14	0.82	มาก	3
รวม	4.16	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.77)

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษาสระบุรี

จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากรจำนวน 306 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.48	0.44	มาก	1
2. ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง	4.35	0.47	มาก	4
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.11	0.79	มาก	5
4. ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก	4.37	0.48	มาก	3
5. ด้านความพึงพอใจของครู	4.39	0.43	มาก	2
รวม	4.34	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของครู ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.79)

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข	4.45	0.50	มาก	4
2. โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้	4.48	0.55	มาก	3
3. โรงเรียนอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย	4.61	0.52	มากที่สุด	1
4. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และรู้จักแสวงหาความรู้	4.39	0.62	มาก	5
5. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน	4.44	0.50	มาก	6
6. ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน	4.52	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง

ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น	4.31	0.55	มาก	5
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา	4.23	0.60	มาก	6
3. นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.41	0.64	มาก	2
4. โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในการพัฒนา แก้ไข ส่งเสริม นักเรียน	4.36	0.59	มาก	4
5. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ	4.36	0.54	มาก	3
6. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง	4.41	0.55	มาก	1
รวม	4.35	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนกำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.16	0.90	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.95	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน	4.24	0.90	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	4.16	0.87	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย	3.99	0.99	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรเพื่อการบริหารคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด	4.12	0.88	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.08	0.89	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.87	มาก	5
รวม	4.11	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระเบบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.90) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร

โรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ (\bar{X} =4.16, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย (\bar{X} =3.99, S.D.=0.99)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก

ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. โรงเรียนอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.57	มาก	1
2. มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน	4.43	0.56	มาก	2
3. มีการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน	4.43	0.56	มาก	2
4. มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	4.39	0.64	มาก	5
5. มีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน	4.38	0.60	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูบุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน	4.10	0.88	มาก	4
รวม	4.37	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.37, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.46, S.D.=0.57) รองลงมาคือ มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และมีการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสม

พร้อมใช้งาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู

ด้านความพึงพอใจของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.40	0.54	มาก	2
2. ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.39	0.51	มาก	3
3. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.35	0.71	มาก	5
4. ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกทำทหายและกระตุนให้อยากทำงาน	4.24	0.61	มาก	6
5. โรงเรียนมีการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.49	มาก	1
6. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	4.37	0.57	มาก	4
รวม	4.39	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกทำทหายและกระตุนให้อยากทำงาน ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.61)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I	SUM J
SUM A	1.00									
SUM B	.759	1.00								
SUM C	.805	.759	1.00							
SUM D	.709	.841	.791	1.00						
SUM E	.715	.840	.846	.886	1.00					
SUM F	.369	.532	.276	.476	.453	1.00				
SUM G	.325	.502	.215	.407	.372	.711	1.00			
SUM H	.789	.737	.839	.749	.785	.442	.339	1.00		
SUM I	.478	.544	.416	.506	.525	.727	.609	.588	1.00	
SUM J	.363	.536	.510	.500	.582	.642	.527	.605	.615	1.00

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.664$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (SUM C) กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.839 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์ (SUM A) กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (SUM C) กับความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง (SUM G) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.215 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของ Kregcie & Morgan (1970, pp.608-609) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 306 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 14 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกำหนดทิศทางองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

5.1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.027 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

5.1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

5.1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

5.1.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในกระบวนการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

5.1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของครู ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

5.1.3.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

5.1.3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.60

5.1.3.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารหลักสูตร และการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

5.1.3.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โรงเรียนอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ มีการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และมีการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

5.1.3.5 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โรงเรียนมีการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 รองลงมาคือ ครูมีความรู้สึก หรือเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ส่วนด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกทำท้อและกระตุ้นให้อยากทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.664$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (SUM C) กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.839 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์ (SUM A) กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (SUM C) กับความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง (SUM G) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.215 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ความสามารถในการกำหนดวัฒนธรรมขององค์การและกระตุ้นให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามแผนของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน มีการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่ผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณาภรณ์ พุ่มขงค์ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

5.2.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน มีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สามารถวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ห้วงการ (SWOT) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณาภรณ์ พุฒซงค์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดกลยุทธ์ถือว่ามีความสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรให้โอกาสครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนจะเป็นผู้ใกล้ชิด รับรู้ถึงปัญหาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองมากที่สุด และการนำจุดอ่อนภายในของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนั้นมีความสำคัญ เพราะจุดอ่อน คือ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาต้องนำมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีการกำหนดเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร มีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานได้ สามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่อนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก สุกแสง(2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นีระบุตร (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก อีกทั้งชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ตามแผนปฏิบัติงาน มีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติศึกษากระจายงานออกเป็นหน้าที่และมีการมอบหมายงานความรับผิดชอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก สุขแสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารจะต้องนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่ปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ท่วมเทำกำลังใจและกำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาเป็นจริง

5.2.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ควบคุมกลยุทธ์โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีการควบคุมกลยุทธ์โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย

และมาตรฐานที่กำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นรินบุตร (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพทั้งด้านผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนส่วนใหญ่ นำแนวทางการบริหารแบบบูรณาการดำเนินการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนทัศนคติทางบวก ปลุกฝังให้นักเรียนเกิดการกระตือรือร้นและสนใจใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดและความสามารถของตนเอง มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และนักเรียน ส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณาภรณ์ พุฒซงค์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข ปลุกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก นักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม มีเหตุมีผล และเป็นที่ยอมรับของสังคม นอกจากนี้การศึกษาจะสร้างเสริม

ให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญาที่มีความรู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพัฒนาในระดับสูงขึ้น นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการวางแผนการดำเนินการและประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภรณ์ พุฒพงศ์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เห็นความสำคัญด้านวิชาการของโรงเรียน มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นไปตามความคาดหวังของภาคีรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง วางแผนพัฒนาด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจังโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปรับพฤติกรรมการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสสนิม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจ ประสานงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง สร้างความร่วมมือในการกำหนดนโยบายการวางแผนการตัดสินใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความร่วมมือในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นกัน

5.2.2.4 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดี จัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร หมั่นเที่ยง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว โดยการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมให้ทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นเพื่อเหมาะสมแก่การเรียนรู้ อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัวเองให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.2.5 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โรงเรียนมีการนิเทศภายในให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี และมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนิตา คงช่วย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการ โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียน ระบบการบริหารจัดการ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับสวัสดิการต่างๆ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันขอครูที่มีต่อโรงเรียน และความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร หมื่นเที่ยง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรพรรณ โยธานัน (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตสายไหม พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยการกำหนดกลยุทธ์ วางแผนยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน มีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศ รวมทั้งให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

สามารถนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการแก้ไข พัฒนาเพื่อมุ่งสู่นาคต ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในทุกด้าน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก สุกแสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณาภรณ์ พุฒชงค์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ควรมีการเสริมสร้าง ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีกำหนด

ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงในสถานศึกษา

3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ และการยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร ปรับทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก

4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถเกี่ยวกับการประเมินและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3.1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีควรมีการเสริมสร้าง ดังนี้

1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน ดังนั้น ผู้บริหารและครูวางแผนในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเอง

2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูปรับปรุงวิธีการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ สร้างเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดนโยบาย และวางเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

4) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน

5) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านความพึงพอใจของครู ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่มีความรู้สึกท้อแท้และกระตุ้นให้อยากทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจ ประสานงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการกำหนดวัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนอก กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน อย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

5.3.2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก



บรรณานุกรม

- กนกพร หมิ่นเที่ยง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- กมลชนก สุกแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- กรรณาภรณ์ พุฒชงค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กวิศรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- กนต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- กัลยา อาทกรกิจ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. เอกสารในการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เฉลิมวุฒิ โสมงาม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ชลาลัย มณีเขียว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชุตี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรดักส์.
- เขวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานอกนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. *Journal of Education KHON KAEN UNIVERSITY.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูมิภากร บุนนีกี. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณัฐนันท์ ธิธรรม. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดารุณี บุตรพรหม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธัญญาพัฒน์ ฤชา. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ. [ม.ป.ท.].
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นภาพรรณ ดิษฐประยูร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และ นิพนธ์ วรรณเวช. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1): 94 -97.
- นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิภาพร เหล็กหลี่. (2559). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(2): 74-86.
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลส่วนราชการของสำนักงานเขตในสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พิชิต โกพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เพ็ญนภา พลัฒิม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัทนิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รุ่งนภา นิงงบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- วัชรพงษ์ สารานุกรมย์. (2561). ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- วันทนา วัฒนาฤดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วารุณี กังหมิง. (2559). สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- ศรารุช กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2563). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี
งบประมาณ 2563. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2563) จำนวนข้าราชการครูและผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สพม.สระบุรี. สืบค้นจาก <https://sssb.go.th/จำนวนข้าราชการครูและสพม-2/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุกัญญา วิริยะอารี, พิษณุภา ยืนยาว และ นภาเดช บุญเชิดชู. (2560 กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 8(2).
- สุทิน สุขกาย. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี).
- สุธาสิณี สังฤทธิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม).
- แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
เอกสารในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ครั้งที่ 13 21-22 เมษายน 2561 (น.711-721) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อชิรญาณน์ แยมทับ. (2561). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อนูธิดา ประเสริฐศักดิ์. (2563 กรกฎาคม-กันยายน). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 26(3) (2020).
- อภิชาติ อนุกุลเวช (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
อาชีวศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรพรรณ โยธานัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตสายไหม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- อังศุมาลิน กุลฉวะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- อัจฉราพร อะทะวงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- Achua, Christopher F. and Lussier, Robert N. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed.) Canada: Nelson Education, Ltd.
- Adair, J. (1987). *Effective Teambuilding*. London: Gower Alders hot.
- _____. (2002). *Effective Strategic Leadership*. London : Pan Macmillan.
- _____. (2010). *Strategic leadership: how to think and plan strategically and provide direction*. London, England: Koganpage.
- Amlaner, B. (2015). *School Climate Study in Greater Atlanta Schools of the Georgia-Cumberland Conference*. Retrieved from : <https://pdfs.semanticscholar.org/a4fa/5bffaf85a9958ff219e0af0dfe81850542e8.pdf>.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization Behavior*. Englewood Cliffs. NY: Prentice Hall.
- Austin, Garham E., and Reynolds, John D. (1990). Managing for improved school effectiveness: An international survey. *School Organization*, 10(2/3).
- Ayele, D. (2014). *Teachers' job satisfaction and commitment*. Retrieved from : https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/5340/CD_finally_reseach_Desta_edpm%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building Competitive Advantage* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bennis, W. G. (1971). **The concept of organizational health in changing organizational**. Edited by Warren G. Bennis. New York: McGraw-Hill.
- Betty Smith Williams. (October, 2005). A Lesson in Strategic Leadership for Service. **Nurse Leader**, 3(5).
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). **Industrial Psychology**. New York: Hapers Row.
- Braun, J. B. (1991). **An analysis of principal leadership vision and its relationship to school Climate**. (Dissertation Abstracts International, 52(04): 1139-A).
- Byrd, B. A. (1987). Entrepreneur Human Capital Endowments and Minority Business Viability. **The Journal of Human Resources**, 20(4): 540-554.
- Caldwell, B. J., and Spinks, J. (2001). **Beyond the Self-Managing School**. Retrieved from : <http://www.inet.ed.gov/pubs.html>.
- Caldwell, B. J., and Spinks, J. M. (1990). **The Self-Managing School : Administrative Science Quarterly**. London, England: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Calori, et al. (1994). The Dynamics of Agricultural Production and the Calorie-income Relationship: Evidence from Pakistan. **Journal of Econometrics**, 77(1); 187-207.
- Campbell, R. F., et al. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness in New purpositives on Organizational Effectiveness**. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco: Jassay Bass.
- Caplow Thendore. (1964). **Principles of Organizational**. New York: Harcourt., Brace and World.
- Chandler, G. E. (1996). The source and process of empowerment. **Nursing Administration Quarterly**.
- Colonel, S., & Shambach, A. (2004). **Strategic Leadership Primer** (3rd ed.). Retrieved from : <http://www.http://publications.armywarcollege.edu/pubs/3516.pdf>. (February 20, 2016).
- Cruickshank, V. (2017). **The Influence of School Leadership on Student Outcomes**. Retrieved from : https://www.scirp.org/pdf/JSS_2017091315034892.pdf.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Davies, B., Davies, B.J. & Ellison, L. (2005). **Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School**. National College for School Leadership. Nottingham: NCSL.
- Davies, B. J. (2004). **An Investigation into the Development of a Strategically Focused Primary School**. (Ed.D. thesis, University of hall).
- Davies, Babrara J., & Davies, Brent (2004, August). Strategic leadership. **School Leadership and Management**.
- Den Hartog, D. N., & P. L. Koopman. (2001). **Leadership in Organization. Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Volume 2 Organizational Psychology**. London: Sage.
- Dess, G. G., & Miller, A. (1993). **Strategic Management** (Int'l ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Dessler, Gary. (1986). **Organization Theory: Integrating Structure and Behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership: Research findings, practice, and skills** (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Dubrin, A. J. (2010). **Principle of Leadership** (6th ed.). Canada: Southern Western, Cengage Learning.
- Edmonds, R. (1979). Effective Schools for the Urban Poor. **Educational Leadership**, 37(1): 15-23.
- Edward, P. J. (2005). **Political sociology contingency model for leadership effectiveness in secondary school administration**. (Dissertation Abstracts International, 45(12), 34).
- Ellis, N. E., & Joslin, A. W. (1990). **Share Governances and Responsibility**. The Keys to Leadership. Commitment and Vision in School Reform. U.S. Department of Educational Design and Management School of Education.
- Finkelstein, S., and Hambrick, D. C. (1996). **Strategic Leadership: Top Executives and their Effects on Organizations**. St. Paul, MN\ : West.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Frumkin, P. (2007). **Creating New Schools : The Strategic Management of Charter Schools**. Retrieved from : <http://www.aecf.org>.
- Gibson, et al. (1973). **Organizational: Behavior, Structure, Process Behavior**. Dallas, Texas: Business Publication.
- Gill, R. (2006). **Theory and practice of leadership of leadership roger gill**. Chennai: C & M Digital (P) : Goodyear.
- Glanz, J. (2006). **What Every Principal Should Know about Strategic Leadership**. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Gordon, Judith R., and associates. (1990). **Management and Organizational Behavior**. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organizations** (7th ed.). New jersey: Prentice-Hall.
- Gretchen, B. Rossman, H. Dickson Corbett, William A. Firestone. (1988). **Change and Effectiveness in Schools: A Cultural Perspective**. New York: United States of America.
- Griffith DA, et al. (2003). A novel yeast expression system for the overproduction of quality-controlled membrane proteins. **FEBS Lett** 553(1-2):45-50.
- Halton, A., & Hind, T. (1992). **The New school Governor : realizing the Authority in the Head and Governing Body**. London: Biddles Ltd., Guildford and King Lynn.
- Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon
- Hayward, J. (2010). **The effects of homework on student achievement**. Retrieved from : <https://pdfs.semanticscholar.org/28b6/7e156321f64fd271ca9002bf6caa59927fc0.pdf>.
- Herrera, R. (2010). **Principal leadership and school effectiveness: perspectives from principals and teachers**. Retrieved from : <https://scholarworks.wmich.edu/dissertations/568/>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hickman, C. R., & Silva, M. A. (1984). **Creating excellence: Managing corporate culture, strategy and change in the new age**. New York: New American Library.
- Hitt, A. M., Ireland, D. R, and Hoskisson, E. R. (2005). **Strategic Management**. United States of America: Thomson.
- Hitt, Hoskisson, & Ireland, (2007). **Management of Strategy: Concepts and Cases**. Ohio: Thomson South-Western.
- Holt, A., & Hind, T. (1994). **The New School Governor : Realizing the Authority in the Head and Governing Body**. London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Hooper, E., and P. A. Potter. (2001). **Meeting the need of intensive care unit patient Families**. New York: Harper & Row.
- Hoy, W. K., and Ferguson, J (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational Administration Quarterly**, 21(2):121-122.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration, theory, research and practice**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K., and Cecil G, Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice** (6th ed.). Mc Graw–Hill International Edition 2001.
- Ibrahim, L., & Mohamed, M. (2017). **Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts**. Retrieved from : https://www.researchgate.net/publication/325486196_Educational_Management_Educational_Administration_and_Educational_Leadership_Definitions_and_General_concepts.
- Ireland, R. D., and Hitt, M. A. (1999). **Achieving and Manintaining Strategic Competiveness in the 21st Century : the Role of Strategic Leadership**. **Academy of Management Executive**, 13(1): 43-57.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kahan, S. (2002). **Visionary leadership**. Retrieved from : [http://www.sethkahan.com Resources_Ovsionary/leadership.html](http://www.sethkahan.com/Resources_Ovsionary/leadership.html)
- Karadag, E., Cogaltay, N., Bektas, F., & Yalcin, M. (2015). **The effect of educational leadership on students' achievement: a metaanalysis study**. Retrieved from : https://www.researchgate.net/publication/272389246The_effect_of_educational_leadership_on_students'_achievement_a_meta-analysis_study.
- Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1966). **The Social Psychology of Organizations** (2nd ed.). New York: McGraw–Hill Book.
- Kgaile, A., and Morrison, K. (2006). Measuring and targeting internal conditions for school effectiveness in the free State of South Africa. **Educational Management Administration & Leadership**, 34(1): 47-68.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2009). **Management** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3).
- Locke, E. A., et al. (1991). **The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully**. New York: Lexington Books.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices**. New york: Thomson Learning.
- Lunenburg, Fred, C., & Allan C. Ornstein. (2000). **Educational administration : Concepts and practice** (3rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Maghroori, M. R., & Rolland, E. (1997). Strategic Leadership: The Art of Balancing Organization Mission with Policy, Procedure, and External Environment. **Journal of Leadership Studies**, 4(2): 62-81.
- Marley, L. W. (2003). **Effective Leadership Behaviors of Tow Selected High School Principals with Successful Professional-technical Programs : a Case Study**. Idaho: Idaho State University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mattingly, J. (2007). **A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars.** Retrieved from <https://ir.library.louisville.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1922&context=etd>.
- Morphet, Edgar L., and Others. (1967). **Educational Organization and Administrator** (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Morse, N. C. (1953). **Satisfaction in White Collar Job.** Michigan: University of Michigan Press.
- Mortimore. (1988). **"School Matters-The Junior Year" Open Book.** In Woods, D., & Orlik, S, School Review and Inspection. London: Biddles Lid. Guildford and King's Lynn.
- Mortty, E. (2012). **Principals' strategies for improving the academic achievement of students of disadvantaged rural junior high schools in Ghana.** Retrieved from : <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1494&context=theses>.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization.** New York: Harper and Row.
- Ngimbudzi, F. (2009). **Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania:The case of Njombe district.** Retrieved from : <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/25482/URN%253ANBN%253Afi%253Aju-201010152985.pdf?sequence=1>.
- Nongthanathorn, P. (2002). **Strategic Leadership and Organization Effectiveness: A Study of the Mass Rapid Transit Authority of Thailand.** (A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy National Institute of Development Administration).
- Price, M. (2017). **Improving student achievement through feedback.** Retrieved from : <https://ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/7858/PriceDonnaM2017EdD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

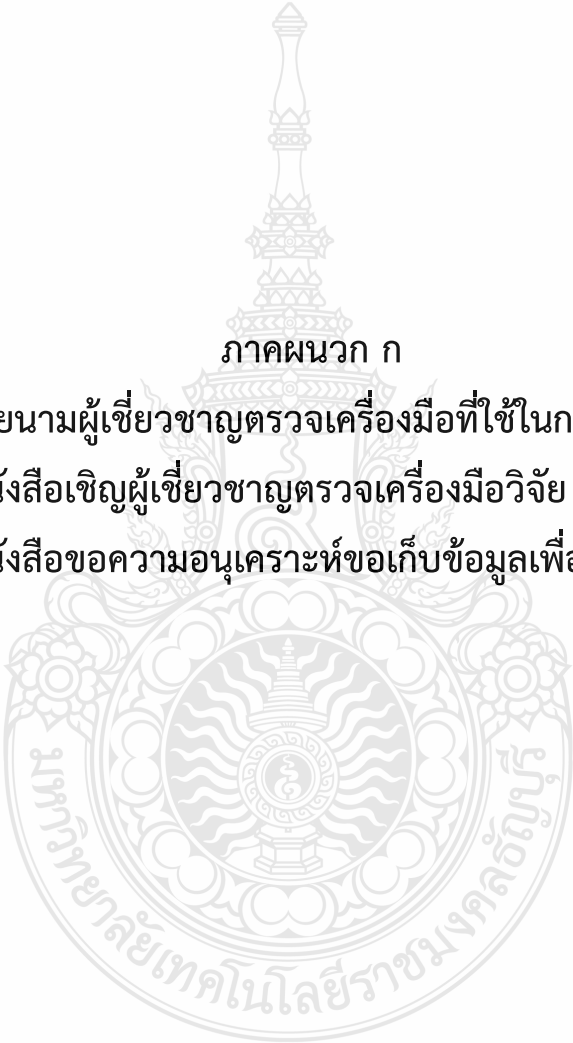
- Reid, L. (2007). **The Relationship between Strategic Management and President Leadership in Selected Colorado State Supported and Private Institutions of Higher Education**. Retrieved from : <http://www.aecf.org>.
- Robbins, S. P. (1989). **Organizational Behavior** (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). **Management** (7th ed.). NJ: Pearson Education.
- _____. (2012). **Management**. Boston: Pearson.
- Rogers, C. R. (1973). Some new challenges. **American Psychologist**, 28(5): 379–387.
- Rowe, L. M. (2001). **Institutional Terror at the State Industrial Home for Negro Girls and the Paradox of Juvenile Delinquent Reform in Missouri**. Missouri, Columbia: [n.p.].
- Rutter. M. (1979). **Fifteen thousand hours, secondary schools and their effects on children**. Open Book. In Woods, D., & Orlik, S. (1994). **School Review and Inspection**. London: Biddles Ltd.: Guildford and King's Lynn.
- Sashkin, M. (1988). **Visionary Leadership**. In J. Conger, R. (ed.). **Kananga and Associates Charismatic Leadership : The Elusive Factor in Organizational Effectiveness**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1973). **Organizational Psychology** (2nd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2002). **Management** (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior** (9th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn. J. R. (1999). **Management** (5th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni , T. J., and Carver, F. D. (1981). **The school executive: A theory of administration**. New York: Harper and Row.
- Sergiovanni, T. J., and Starratt, R. J. (1988). **Supervision : Human Perspectives**. New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Seyfarth, J. T. (1991). **Personnel Manager for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.
- Smith, D. J., & Tomlinson, S. (1989). **The school effect: A study of multi-racial comprehensives: Policy Studies Institute London**. [n.p.].
- Stahl, M. J., and Grigsby, D. W. (1992). **Strategic Management : Formulation and Implementation**. Boston, USA: PWS - Kent.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). **Personal the Human Problems of Management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Tasnim, S. (2006). **Job satisfaction among female teachers: A study on primary schools in Bangladesh**. Retrieved from : <http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/1474/Masteroppgave-tasnim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Thacker, C. (2017). **Middle school climate: teacher and administrator views of influential factors**. Retrieved from : https://www.cn.edu/libraries/tiny_mce/tiny_mce/plugins/filemanager/files/Dissertations/Dissertations2017/Crystal_Dawn_Thacker.pdf.
- Thorndike, R. M. (1978). **Correlation Procedures for Research**. New York: Gardner Press. Wendel (2000).
- Wheelen, L. Thomas and Hunger, J. David. (2012). **Strategic management and business policy: toward global sustainability** (13th ed.). Boston: Pearson.
- _____. (2000). **Leadership in Organizations** (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (2002). **Leadership in Organizations** (6th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- _____. (1989). **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาถีสอนุสรณ์)
4. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
5. ดร.กัญญ์ชิสสา ทุมมาพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดขอนแก่น (เขี้ยววิมลราชภรณ์อุปถัมภ์)

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๙



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๔



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ กุติอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวธัญรดี วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญรดี วิชาจารย์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๕.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๓๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เป็รียนนิม

เนื่องด้วย นางสาวธัญรดี วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญรดี วิชาจารย์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๔.๑



คณะกรรมการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.กัญญาชิตา ทูมมาพันธ์

เนื่องด้วย นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๑๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวธัญรี วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวธัญรี วิชาจารย์ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี จำนวน ๓๐๖ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาระดับปริญญาโทจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
 เลขที่รับ ๑๖/๖๕ วันที่ ๑๖/๖/๖๕ เวลา ๑๕.๒๕

<input type="radio"/> กลุ่มอำนวยการ	<input type="radio"/> กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
<input type="radio"/> กลุ่มบริหารการเงิน	<input type="radio"/> กลุ่มนโยบายและแผน
<input type="radio"/> กลุ่มบริหารงานบุคคล	<input checked="" type="radio"/> กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
<input type="radio"/> กลุ่มกฎหมายและคดี	<input type="radio"/> กลุ่มส่งเสริมทางไกล KT
<input type="radio"/> กลุ่มนิเทศฯ	<input type="radio"/> ตรวจสอบภายใน



คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
 จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

ที่ ศว ๐๖๔๙.๐๖/๐๕๑๕

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวธัญริติ วิชกำจรย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับ อนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวธัญริติ วิชาจารย์ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน ๓๐๖ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาคงติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล
 คณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
 โทร ๐๒ ๕๙๕๓๐๐๕
 โทรสาร ๐๒ ๕๙๗๕๐๐๕



โรงเรียนแก่งคอย
รับที่ ๓๕๗/16๕1๕
วันที่ ๑๘ ส.ค. ๖๕
เวลา ๐๕.๓๐น.

ที่ ศธ ๐๔๓๔๒/๖๒๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
ศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี ชั้น ๒ ตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ๑๘๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหาร ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา คอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย นางสาวธัญรัตน์ วิชาจารย์ นักศึกษาปริญญาโท
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนแก่งคอย	() กลุ่มนโยบายและแผน
() เพื่อโปรดทราบ	() กลุ่มบริหารทั่วไป
() กลุ่มบริหารงานวิชาการ	() กลุ่มบริหารทั่วไป
() กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน	
() กลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	ดำเนินการ
() ควบคุม	

ขอแสดงความนับถือ

(นายปัญญา ปลั่งอารมย์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

๑๘ ส.ค. ๖๕

๑๘ ส.ค. ๖๕

กลุ่มผู้อำนวยการ
โทร. ๐๓๖-๔๓๐๗๘๓
ผู้ประสานงาน นายศุภกิตต์ บมระน้อย
โทร. ๐๘๘-๖๕๖-๔๒๕๖

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญรติ วิชาจารย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายชดถูก (✓) ลงในช่องว่าง (□) ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย	
2	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
3	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป	
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
5	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 14 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสระบุรี

โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ตัวอย่าง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการกำหนดกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ห้วงค์การ (SWOT)					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์					
ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการกำหนดทิศทางการองค์กร (ต่อ)						
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและสามารถวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่อนาคต					
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
18	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์					
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (ต่อ)						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดบุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระจายงานออกเป็นหน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม					
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (ต่อ)						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน กระบวนการวัด และการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และ การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้ว
พิจารณาว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็น
จริงหรือความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ตัวอย่าง

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการและประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	✓				

แปลความหมาย : โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการและประเมินผลความก้าวหน้าของ
นักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) อยู่ในระดับที่มากที่สุด

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข					
2	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสนใจใฝ่รู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้					
3	โรงเรียนอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย					
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และรู้จักแสวงหาความรู้					
5	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการศึกษเล่าเรียน					
6	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียน					
ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง						
7	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายในโรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น					
8	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ย มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา					

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง (ต่อ)						
9	นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในการพัฒนา แก้ไข ส่งเสริมนักเรียน					
11	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ					
12	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง					
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนา นักเรียน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียนเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์					

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากรเพื่อการบริหารคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก						
21	โรงเรียนอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน					
22	มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน					
23	มีการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน					
24	มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก (ต่อ)						
25	มีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกันของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผลต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน					
ด้านความพึงพอใจของครู						
27	ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
28	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
29	ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
30	ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกทำทนายและกระตุ้นให้อยากทำงาน					
31	โรงเรียนมีการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
32	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวธัญรดี วิชาจารย์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ตำแหน่ง [] ผู้อำนวยการ [] รองผู้อำนวยการ [] ครู [] ครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	เพศ [] ชาย [] หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	อายุ [] น้อยกว่า 25 ปี [] 26 - 30 ปี [] 31 - 40 ปี [] 41 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา []ปริญญาตรี []ปริญญาโท []ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ในการทำงาน [] 1 - 5 ปี [] 6 - 15 ปี [] 16 - 25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกำหนดกลยุทธ์
2. ด้านการกำหนดทิศทางองค์การ
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ
4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
5. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณจัดทำแผนงานหรือโครงการที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์องค์การ (SWOT)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (ต่อ)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการกำหนดทิศทางการ								
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผนงานโครงการและพันธกิจที่สอดคล้องกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและสามารถวิเคราะห์ระบบงานต่างๆ สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขและพัฒนาเพื่อมุ่งสู่นาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร								
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)								
15	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ								
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (ต่อ)								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผน กลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัด บุคลากรและทรัพยากรก่อนการนำกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระจายงานออกเป็น หน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์								
26	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินกลยุทธ์ และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ เกิดความเชื่อมั่นว่างานสามารถบรรลุตาม เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไข กลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน กระบวนการวัด และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และ การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสระบุรี**

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
2. ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก
5. ด้านความพึงพอใจของครู

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อ การจัดการศึกษาในสังคมอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้มีความสนใจใฝ่รู้ และ กระตือรือร้นต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นคนดีมี คุณธรรม และจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (ต่อ)								
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และรู้จักแสวงหา ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนานักเรียนให้มีความ กระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อการศึกษา เล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง								
7	โรงเรียนมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายใน โรงเรียน และทำให้นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
8	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ย มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9	นักเรียนส่วนใหญ่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการชุมชน แห่งการเรียนรู้ (PLC) ในการพัฒนา แก่ไข ส่งเสริมนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม กิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ กับหน่วยงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2. ด้านความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง (ต่อ)								
11	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรม การประกวดแข่งขันทางวิชาการกับ หน่วยงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา								
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ วางแผน กำหนดนโยบายในโรงเรียนให้บรรลุ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่างๆ นำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ บริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนา นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโรงเรียน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการบริหารด้านต่างๆ โดยมีความสำเร็จ ขององค์กรเป็นเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการทรัพยากร เพื่อการบริหารคุณภาพการเรียนการสอนให้ เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)								
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้หน่วยงาน จากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านบรรยากาศในโรงเรียนทางบวก								
21	โรงเรียนอำนวยความสะดวกต่อการจัด การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
22	มีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมที่มี อิทธิพลต่อบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
23	มีการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ได้ มาตรฐาน อาคารสถานที่มีความเหมาะสม พร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	มีการจัดระบบรักษาความปลอดภัย ความสะอาด ความสะอาด ส่งผลต่อสุขภาพ อนามัยของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	มีการสร้างบรรยากาศที่ยอมรับนับถือกัน ของครูกับนักเรียน มีความไว้วางใจและ การสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน ส่งผล ต่อบรรยากาศทางบวกของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1		ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
5. ด้านความพึงพอใจของครู								
27	ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
28	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ครูที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้อแท้และกระตุนให้อยากทำงาน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	-1	+1	1	ใช้ได้
32	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวธัญรดี วิชาจารย์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529
ที่อยู่	50/23 หมู่ 8 ตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18230
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2552-2553	ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง โรงเรียนชุมแพศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2553	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2555 - 2563	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2564 - 2565	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล” อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี
โทรศัพท์	064-9959653
อีเมล	1163702080123@mail.rmutt.ac.th.