



การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

A STUDY ON THE ROLE OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

ภูมิกร บุนนิก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563

การศึกษบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

A STUDY ON THE ROLE OF STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER TRAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์

ของ

ภูมิกร บุนนิก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

A Study on the Role of Strategic Leadership of School Administrators
under Trat Primary Educational Service Area Office

ภูิมากร บุนันท์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ภูวคณ บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

ภูมิกร บุนกึ่. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์สุริย์มาส สุขกลี กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งคอยติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือว่าเป็นศักยภาพที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการพยากรณ์ทิศทางอนาคตขององค์กร การพัฒนายุทธศาสตร์ในเชิงแข่งขัน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 306 คน ซึ่งได้จากตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28 - 0.88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Timakorn Bunkee. (2020). **A Study on the Role of Strategic Leadership of School Administrators under Trat Primary Educational Service Area Office.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Dr.Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.A. (Educational Psychology and Guidance)	Member

Abstract

The forward organization that is driven forward to desired objectives depends upon a visionary leader who tracks the changing situation continuously. Strategic leadership is an important ability of school administrators concerning the trend projection of the organization, competitively strategic development, and efficient resource utilization. The purposes of this research were to study and compare the role of strategic leadership of school administrators under Trat Primary Educational Service Area Office classified by working experience and school size. The sample used in this research was a group of 306 school administrators and teachers in Trat Primary Educational Service Area Office resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire about the role of strategic leadership of school administrators under Trat Primary Educational Service Area Office. The instrument for collecting data was a five - rating scale questionnaire with a discrimination of between 0.28 - 0.88 and a reliability of 0.97. The data was analyzed by: percentage, mean, standard deviation, t - test, and one - way analysis of variance.

The results revealed that: 1) the role of strategic leadership of school administrators under Trat Primary Educational Service Area Office in overall and individual aspects was at the high level, 2) the role of strategic leadership of school administrators under Trat Primary Educational Service Area Office, classified by working experience, had no significant differences statistically, 3) the role of strategic leadership of school administrators under Trat Primary Educational Service

Area Office, classified by school size, had no significant differences statistically. The role of strategic leadership of school administrators can be beneficial to better enhance schools' quality through peers' motivation of creative thinking, subordinates' participation in school administration, and focus on learners' requirements.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่นที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ภูิมากร บุนันท์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	11
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	13
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	13
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	13
บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	17
คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	19
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin).....	21
ความคิดความเข้าใจระดับสูง.....	21
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	23
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	24
วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา.....	26
การกำหนดวิสัยทัศน์.....	28
นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยต่างประเทศ.....	32
งานวิจัยในประเทศ.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	54
วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	67
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	68
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	78
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	38
2	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	43
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน.....	44
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง โดยรวมและรายข้อ.....	45
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	46
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้อ.....	47
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยรวมและรายข้อ.....	49
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	50
9	ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	51
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.....	88
12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.....	95

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-----------------------------	---



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้น คุณธรรม ความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนในสังคม มีความใฝ่รู้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย อย่างทั่วถึง (ภาวนิดา ชาราศรีสุทธิ. 2551 : 143) การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาจะเกิด ประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่สูง เพื่อให้สามารถปรับตัว ให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเข้ากับทุกสถานการณ์ได้โดยใช้ความรู้ความสามารถ ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูป การศึกษา คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 38)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องมี การวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบ ของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551 : 55) ภาวะผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมินสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หาไม่ได้ อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและนำเข้าสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดขึ้นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552 : 43)

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างกันจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ภารดี อนันต์นวี. 2553 : 7) ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นควรต้องศึกษาแนวคิดวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วยผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิวัติการกำหนดวิสัยทัศน์การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกฝนและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่าง

เต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหาร การศึกษามืออาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับ นักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี โดยการประชุม สัมมนา และการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร สามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (DuBrin, 2004 : 335)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยกำหนดการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ดังนั้นผู้บริหาร เป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้เรียนยังได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จึงได้มีการกำหนด นโยบายเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก เร่งพัฒนา ความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท เด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารประพฤติน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ ที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน สร้างระบบการควบคุม การจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียน การสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการให้ บริการที่ดี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสมเป็นธรรมปราศจากคอร์รัปชัน มุ่งสร้างพลเมืองดีที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม พหุวัฒนธรรมได้ และทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และ โรงเรียน ขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 2 - 3) ทั้งนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท ที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองสูงสุด มีความรู้และทักษะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะ ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้กับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,410 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610)

และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสิทธิภาพน้อย

1.1.2 ประสิทธิภาพมาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

2.1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง

2.2 ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

2.3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

2.4 วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

2.5 การกำหนดวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางคาดเดาสถานการณ์ในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งมีบทบาทดังนี้

1. **ความคิดความเข้าใจระดับสูง** หมายถึง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ มาประยุกต์ใช้พัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน รวมถึงการนำข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษา ในรอบปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อหาจุดเด่นหรือจุดด้อยมาเป็นฐานข้อมูลและนำมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงานในปีต่อไป

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ความสามารถในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและอย่างเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถในการคิดเชิงรุกพร้อมทั้งหาวิธีหรือกระบวนการในการสร้างวิกฤติให้เป็น โอกาส และไม่พลาดที่นำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ สามารถประยุกต์ และเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ กำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมาย ได้ชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

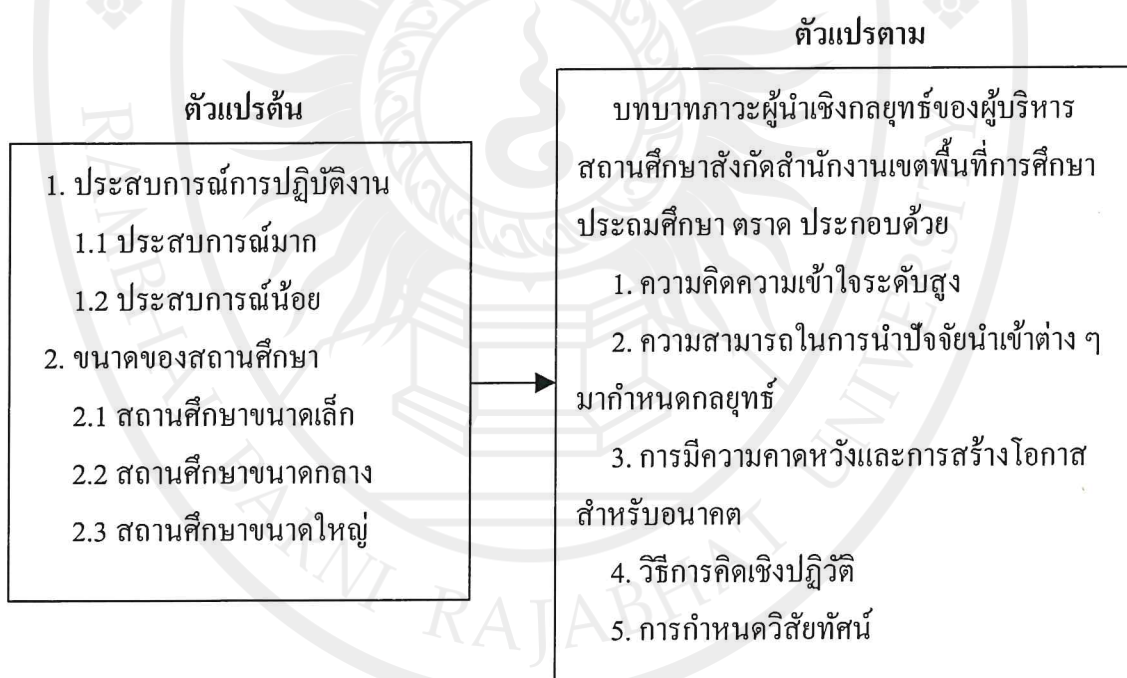
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษา โดยใช้จำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษายทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 2004 : 335) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.3 บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.4 คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin)

2.5.1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง

2.5.2 ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

2.5.3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

2.5.4 วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา

2.5.5 การกำหนดวิสัยทัศน์

3. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

การตี อดันต์นาวิ (2553 : 77). ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมุทร ชำนาญ (2554 : 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความหมาย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการกระทำตามผู้นำต้องการ
2. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการควบคุมดูแล ประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม
4. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลที่มีต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มจงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และรักษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอย่างเคร่งครัด

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557 : 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำทีมไปสู่ความสำเร็จที่ตนวางไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ

ยุวดี แก้วสอน (2558 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถใช้อิทธิพลในการบริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 2003 : 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคลคนหนึ่งมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้

ดูบริน (DuBinn, 2004 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มเพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจผู้เข้าร่วมงาน ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยอาศัยการใช้ศิลปะในการพูด การกระทำ อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานไปในทิศทาง และวิธีการที่แน่นอน ที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ณัฐนรี ศรีทอง (2551 : 83 - 84) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำย่อมจะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกัน ทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ และมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอกหน่วยงาน

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 77 - 78) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้แม้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใด แต่ถ้าหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างมาอยู่ร่วมกันในองค์การ มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือก็จะประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง การประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เขาเคยได้ก็คือ

ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารที่จะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำ ความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น จะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพภายในหน่วยงาน ที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สุภาวดี นพรุจจินดา (2553 : 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำองค์กรจะไม่สามารถ ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งต่อการบริหารองค์กร หากผู้บริหารไม่สามารถใช้ ทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ในองค์กรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 176) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำควรให้ ความสนใจภาวะผู้นำสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่ และมิติการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จ ต้องมีภาวะผู้นำ

ไรท์ และ นอ (Wright and Noe. 1996 : 392) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ได้เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงาน ที่เกิดผลสร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวคิด หรือทฤษฎีใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สามารถบริหารงาน และทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนา บุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ที่จะดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2551 : 35) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัวและการให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เมื่อจำเป็น

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2552 : 48) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นผู้ที่มีมองเห็นไกลในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในองค์การในระยะยาว และวางแผนกลยุทธ์ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์การกำหนดกลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พฤษยทเทศ (2553 : 74) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การ เพื่อให้องค์การมีทิศทางเป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดขึ้นมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ดาฟ (Daft. 2005 : 157) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้น ริเริ่ม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แอกเคอร์แมน (Ackeman. 2006 : 45) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนเพื่อนำไปสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา ดังนั้นผู้นำที่มุ่งเน้นใช้กลยุทธ์เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์

ดูบริน (DuBrien. 2007 : 132) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางองค์การ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อความอยู่รอดขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้อำนาจ ศิลปะ การกระตุ้น การจูงใจ สมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมมือกันในการที่จะพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์ (2552 : 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์การ และการนำแผนกลยุทธ์นั้น ไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้องค์การก้าวหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม

และประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้นำอาจเป็นผู้บริหารหรือไม่ใช่ผู้บริหารก็ได้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการเชื่อมระหว่างคนคิดและคนทำ ด้วยเหตุนี้ทั้งการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ เพื่อสามารถตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์และลงมือทำได้อย่างถูกต้อง คุณธรรมจริยธรรม เป็นเสมือนบัพยัญญูของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ หากผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถพัฒนาจิตใจให้มีปัญญามากเพียงพอ รู้เท่าทันโลก รู้เท่าทันกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลก ปรับตัวปรับใจให้เหมาะสมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมโลกได้อย่างเป็นสุข เมื่อทำงานก็เป็นสุขสุดท้ายการบริหารองค์การ การจะทำให้องค์การแต่ละองค์การประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งที่จะต้องขาดเสียมิได้ก็คือ การบริหารงานที่ดี หากผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานองค์การก็จะประสบความสำเร็จในทางตรงข้าม หากผู้นำไร้ความสามารถบริหารงานไม่เป็นองค์การก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการบริหารงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ (2552 : 69 - 70) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีลักษณะใหม่ และเป็นจริงความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ได้ประกอบด้วย การบริหารข้อมูลโดยจัดข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการ มีการคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ เช่น คัดเลือกสมาชิกใหม่ขององค์การที่คิดว่าสามารถทำงานเข้ากับสภาพวัฒนธรรมขององค์การได้ดี มีเกณฑ์ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องภายในองค์การเพื่อการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ การคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถคิดสังเคราะห์การทำงานได้ มีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เพื่ออนาคตใหม่ มีความสามารถคิดเชิงบูรณาการ มีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืนการพยากรณ์ และกำหนดอนาคตได้ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ เช่น สามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตของสถานศึกษาได้ มีความสามารถเชิงรุกโดยการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุกได้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การกระจายงานตรงตามตำแหน่งงาน สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการอบรมตามหน้าที่เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรขององค์กรและเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรมนุษย์

เชวงศักดิ์ พฤษเทพเวศ (2553 : 78) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เข้ามำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ การควบคุมการปฏิบัติการ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

อารีวรรณ ประสาน (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. แรงกดดันเชิงกลยุทธ์ปัจจัยสำคัญที่นำมาประกอบการจัดทำกลยุทธ์ของผู้นำ ได้แก่ วัฒนธรรม ให้ความหมายว่า สมมติฐานและความเชื่อต่าง ๆ ที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน

1.1 โครงสร้าง การออกแบบองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กร เช่น ระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความเป็นระบบแบบทางการ การบูรณาการและขอบเขตการควบคุม

1.2 สภาพแวดล้อม แรงกดดันทั้งหลายจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีศักยภาพพอที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ขณะที่เทคโนโลยี คือปัจจัยที่อยู่ในกระบวนการแปรสภาพให้ตัวป้อนทั้งหลายกลายเป็นผลผลิต ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีภาวะผู้นำ เช่น ผู้บริหารระดับสูง และระดับส่วนงานต่าง ๆ ที่เข้าไปรับผิดชอบดูแลดำเนินการ

2. บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนาน ได้แก่ บทบาทแรกเป็นผู้วางแผน ออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้ที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร

3. ปัจจัยที่กำกับควบคุมต่อบทบาทของผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ประเภทขององค์กร อุตสาหกรรม การเติบโตของตลาด ข้อจำกัดต่าง ๆ ด้านกฎหมาย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความมั่นคง ขนาดและโครงสร้าง องค์กรมีขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้บทบาทของผู้นำระดับสูงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันจะลดลงตามไปด้วย วัฒนธรรม

อายุหรือระยะเวลาการพัฒนาองค์การเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนขึ้น การเข้ามา มีอำนาจของทีมบริหารระดับสูง องค์การใดที่ไม่มีทีมผู้บริหารระดับสูงหรือแม้จะมีก็อยู่ในสภาพ อ่อนแอ อำนาจและอิทธิพลจะตกอยู่ในมือของผู้นำสูงสุดที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์การได้ มากกว่า

สุวิทย์ ศรีกระโทก (2554 : 77) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการ มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์

ณัฐ ชาญประเสริฐ (2555 : 95) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทาง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller. 1993 : 320 - 321) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมขององค์การในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้ จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง การออกแบบองค์การ เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จ และการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์การ บุคลากรทั่วทั้งองค์การต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความสามารถสูงสุด และพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

เอกเดียร (Adair. 2002 : 341) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างและธำรงรักษาทีม และการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

ดูบริน (DuBrim. 2004 : 333) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นคุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมรวมถึงแนวทางการปฏิบัติ ทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ นั้นผู้บริหารต้องมีการจัดการ มีการวางแผนพร้อมทั้งแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยต้องมีการใช้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญ ในการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การวางแผนในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมาย ดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร

เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีศักยภาพสูงขึ้นและทุกคนสามารถก้าวเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้นโดยใช้บทบาทของผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวผลักดันให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมายขององค์กร

บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 60) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่น จากพนักงานหรือลูกน้องในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจวิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำยังต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนแรก ดังนั้นทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์กร ทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างการยอมรับจากทุกคนและที่สำคัญต้องมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ดี กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างความรู้ความสามารถกับคุณลักษณะ

ชัยพัชร์ เลิศรัถย์ทวีกุล (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า บทบาทภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์แบ่งได้ดังนี้

1. กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตขององค์กรว่าในอนาคตข้างหน้าองค์กรจะเป็นอย่างไร เดินไปในทิศทางไหน

ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมาย อนาคต และทิศทางขององค์กรด้วยเพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกัน

2. คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสถานะของตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวของกลุ่มแข่งขันเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้ดีขึ้นและหาทางกำจัดจุดอ่อนออก ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึกขององค์กร

3. มองโอกาสมากกว่าปัญหา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา เพราะโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้นำจะสมควรละเลย ปกปิดหรือนั่งทับปัญหาในองค์กรเอาไว้ แต่การที่ไปให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหภายในองค์กร ไม่ได้ช่วยให้องค์กรพัฒนาเติบโตในระยะยาว แต่เป็นเพียงการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น

4. สื่อสาร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบเป้าหมายขององค์กรคืออะไร องค์กรมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนทำอะไร เพื่ออะไร และทำให้พนักงานรู้งานที่พวกเขาทำอยู่มีความพิเศษหรือท้าทายเพียงใด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องสร้างคุณค่าในงานของพนักงานทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

5. สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงใจไม่เน้นการสั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาคด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่น และรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา การสร้างความจริงใจนั้นสร้างไม่ยาก เพียงแค่ผู้นำเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผมแต่ใช้คำว่า เรารับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่นและเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้

ให้ลูกน้อง เป็นผู้ให้ และเป็นผู้เสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร

7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีม เป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

เดวิส และคณะ (Davis and et al. 1992 : 143) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กร 5 ประการ อันได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การจัดวางบุคลากร และองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำท่ายและสงสัย มีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจ ตามที่แสดงออกมา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้ กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายมืออาชีพ

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทาง ให้กับองค์กร อีกทั้งความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เด็ดขาด แต่ในทางตรงกันข้ามเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้ง อย่างเป็นระบบมานานก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้อย่างไม่ยาก ซึ่งในกรณีนี้ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่ การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 63) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการให้เกิด อิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่มีก็ได้
2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมรับ ให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ ว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าหูซ้าย หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำ มีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

เทือน ทองแก้ว (ออนไลน์. 2557) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำจะต้องเป็นคนมองไกล คิดไกล มองเห็นเป้าหมายในอนาคตข้างหน้า และไม่ใช่แค่มองเห็นอย่างเดียวเท่านั้น จะต้องช่วยอธิบายให้ทุกคนในทีมงานมองเห็นภาพอนาคตอย่างที่คุณำเห็นด้วย ผู้นำที่ดีจะไม่หยุดสร้างสรรค์อนาคตใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง มีความน่าเชื่อถือ ทำให้บุคลากรทุกคนในทีมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ไม่มีความลำเอียงและเลือกปฏิบัติต่อใครบางคนเป็นพิเศษ การมอบหมายและจัดสรรงาน ผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่เพียงมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมอย่างเดียว แต่จะต้องพิจารณาเสมอว่า ใครที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ก็จะมอบหมายที่เขาถนัดเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดนั้น แสดงว่าผู้นำจะต้องศึกษาและรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกแต่ละคนเป็นอย่างดี

3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างและพัฒนาคนทุกคนที่อยู่ในการดูแล เพื่อให้ทุกคนเก่งขึ้น และมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ไม่ใช่แค่บริหารแบบเดิม ๆ ไม่มีอะไรใหม่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเลย ดังนั้นผู้นำจะต้องฝึกพนักงาน และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานแต่ละคนเพื่อให้พนักงานมีทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นเสมอ

4. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในทีมงาน ทำให้สมาชิกเกิดความฮึกเหิมและมุ่งมั่นที่จะทำงานและฟันฝ่าอุปสรรคไปพร้อม ๆ กันกับองค์กรหรือกับทีมงาน

5. ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเท่านั้น แต่ที่สำคัญก็คือ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น ของชุมชน และของสังคมโดยรวม อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้ กระบวนการของการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น ไม่สามารถอธิบายได้โดยง่ายเพียงแค่ดูจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในด้านความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันบนฐานของค่านิยมเหมือนกันในด้านการงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำคือ การทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาผู้นำที่มีฐานความเชื่อดังกล่าวจึงเน้นเรื่องค่านิยมที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987 : 435) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการใช้สิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ความคาดหวัง การสร้างโอกาสสำหรับอนาคตที่ตั้งไว้ และมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin) มีดังนี้
ความคิดความเข้าใจระดับสูง

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2551 : 10) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้งและความคิดความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ มีการซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 67) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูงนั้น เป็นการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ สามารถคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบแบบองค์รวมที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย คือการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ปนัดดา วรรณต์ทิวัตต์ (2555 : 42) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นความสามารถในการบริหารจัดการแบบองค์รวมของผู้บริหารสอดคล้องกับการคิดเชิงระบบหรือบูรณาการ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้หลักประชาธิปไตย

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 90) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ

นวลจันทร์ จุฑาภพ (2559 : 26) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นความสามารถคิดวิเคราะห์ แยกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ดูบริน (DuBrin. 2004 : 339 - 342) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงนิรนัยและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและยังมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูล และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้ มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้

ยุกส์ (Yukl. 2006 : 12) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ คำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน เมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ นอกจากนี้การแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางขององค์การ

สรุปได้ว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง นั้นผู้บริหารต้องสามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถคิด

เชิงสร้างสรรค์ และการคิดเชิงสังเคราะห์ มีแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ โดยการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมีการคิดทบทวนก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ และที่สำคัญต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 10) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ เป็นการกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทางการวางแผนเป้าหมายยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์การประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูล โดยการจัดเป็นระบบสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555 : 42) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นการนำแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักในการกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทางเป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา

ศิริเพ็ญ สกวลสิทธิ์ (2556 : 38) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นการนำข้อมูล ข่าวสาร หรือความคิดเห็นจากหลายฝ่าย มาบริหารข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 90) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

นวลจันทร์ จันทนพ (2559 : 28) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ดูบริน (DuBryn, 2004 : 339 - 342) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงาน โดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละเล็กทีละน้อยซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักในการตัดสินใจกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน นาน โยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการทำงานของโรงเรียน ในช่วงที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานได้

ยุกต์ (Yukl, 2006 : 12) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยการวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร การวางทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ สามารถนำมาบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารมาพัฒนางาน นโยบายนโยบาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 10) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษา

อย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่าง ๆ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 71) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่ต้องส่งเสริมให้มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่าง ๆ ต้องมีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคตและตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

ปนัดดา วรรณศักดิ์วิทต์ (2555 : 49) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้ด้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อที่จะใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน

จิรัฏฐ์ นัตรีเบญจนันท์ (2558 : 90) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนแม่นยำเกี่ยวกับบรรทัดฐานและความต้องการของลูกค้านั่นเอง ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

นวลจันทร์ จันทนพ (2559 : 29) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต นั้นมีความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ดูบริน (DuBryn, 2004 : 339 - 342) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยการอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้ำ การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยมีความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะและไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ยุกส์ (Yukl, 2006 : 12) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้

สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส รวมถึงการไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา และยังสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาด่าง ๆ รวมถึงการมีไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และยังเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 10) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน แต่ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี่ คือ ความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวม

เกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นเพื่อทำความเข้าใจ การแยกงานด้านบริหารออกอย่างเป็นระบบและมีหลายระดับ โดยที่แต่ละระดับนั้นก็ยังมีความแตกต่างกันในเรื่องของตัวเนื้องานและทักษะในการทำงานนั้น ๆ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 72) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบสถานการณ์ที่มีความท้าทาย เป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้ การพัฒนาที่ยั่งยืนมาพัฒนาสถานศึกษาโดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึง วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ของชุมชนด้วย

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555 : 51) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นการใช้วิกฤตการณ์ ให้เป็น โอกาสจนประสบความสำเร็จสร้างความแตกต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ ในด้านการเรียนการสอนที่มีเอกลักษณ์ แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 90) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นการใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้

นวลจันทร์ จันทนพ (2559 : 30) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ นั้น ผู้นำที่มีความสามารถ ทางความคิดที่ปรับเปลี่ยนได้โดยฉับพลันเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ดูบริน (DuBrin, 2004 : 339 - 342) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ และกลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถทำทลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่า กลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าได้ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิด เชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิค และวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนา สถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการ ที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น

ยุกต์ (Yukl. 2006 : 12) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัตินั้น ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤตการณ์ให้เป็นโอกาสจนประสบความสำเร็จจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทายซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้าโดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ได้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคต แต่ยังมีความรักความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณากับผู้ร่วมงานเหมือนเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้น ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับ แต่จะให้การส่งเสริมสนับสนุน ความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น และเชื่อถือได้ ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง และเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจกระตุ้นให้เกิดการมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายได้อย่างชัดเจนมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้พัฒนางานขององค์กรให้ดีขึ้น

การกำหนดวิสัยทัศน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 10) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง และทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2555 : 73) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความท้าทาย การสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ สามารถรับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายอย่างคุ้มค่าชัดเจน ทั้งทางด้านปริมาณ และทั้งทางด้านคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่แคบอาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555 : 49) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ มาวิเคราะห์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อนำมากำหนดเป็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษา และนำมาใช้เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิรัฐ ภัทร์เบญจนันท์ (2558 : 90) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสภาพขององค์การที่จะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่เป็นลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการจะเป็นในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น ถ้ามองถึงสิ่งที่ดีที่สุด บริการที่ดีที่สุด

นวลจันทร์ จุฑาทนพ (2559 : 32) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ นั้นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการของสถานศึกษาที่นำมาสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวน และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

ดูบริน (DuBrin. 2004 : 339 - 342) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น สภาพขององค์การที่มีความต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ล่วงหน้า เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น ถ้ามองถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และที่สำคัญต้องมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนและส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยที่เน้นการทำงานเป็นทีม

ยุกส์ (Yukl. 2006 : 12) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความผูกพันเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริงมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำอะไร และทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้

ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิด การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายแต่ละบริบทและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภพนั้น ผู้บริหาร เป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะ ไปสู่ เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทุ่มเทพลงกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้เป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถ ในการจัดการองค์การบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับ ศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร คือ การทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูพึงกระทำจึงเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอนและมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมาย และสามารถนำไปใช้ได้ตามความต้องการ ทั้งนี้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพ มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 2 - 3)

1. เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม

2. เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทรวมถึง เด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน การเขียนและการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน

3. เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์ กับเนื้อหาทักษะและกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐาน และการประเมินหลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

4. ยกย่องความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

5. เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดี มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

6. เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพ และมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล

7. สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศและข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยการที่มีทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำมีส่วนร่วม และการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษา ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น

9. เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรมปราศจากคอรัปชั่น ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะงูใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามภาระหน้าที่

10. มุ่งสร้างพลเมืองดีที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม รวมทั้งปัญหาการคอรัปชั่น

11. ทุ่มมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง แนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะมีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลประจำปีตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำผลการประเมิน ไปพัฒนาและปรับปรุง ศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นสัน และ โชลส์ (Johnson and Scholes, 2003 : 6) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ในการพัฒนา กลยุทธ์ และเป็นผู้นำที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมา ขององค์กร ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเห็น ได้ชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กร ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จของ กลยุทธ์องค์กร

มาร์เลย์ (Marley, 2003 : 257) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาจจะเป็นพื้นฐาน ของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติตามได้หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

พรีดี และคณะ (Preedy and et al. 2003 : Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุล ของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่ง que ได้รับ ความสนใจเป็นพิเศษของคน ในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ ศักยภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัย การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และการสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา ที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

แกรนซ์ (Glanz, 2006 : Abstract) ได้ศึกษา ตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ในการที่จะสร้างให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้นำต้องคิดสร้างสรรค์และครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพและคุณภาพขององค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

นฤมล สุภาทอง (2551 : 115 - 118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 3 และ 3 - 4 มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบสร้างสรรค์ที่ควบคุมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้น 1 - 3 และ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบสร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน พบว่า โรงเรียนที่สอนช่วงชั้น 1 - 3 และ 3 - 4 มีลักษณะการบริหารใกล้เคียงกัน ทำให้การบริหารจัดการไปสู่ประสิทธิผลที่ไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา ธารบุตร (2551 : 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี โดยศึกษากับครูผู้สอน จำนวน 347 คน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวม ทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

เชวงศักดิ์ พุทธิยศ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาธิการ พบว่า ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 3 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และองค์ประกอบด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วทดสอบสมมติฐาน การวิจัยผลการทดสอบพบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ

ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริย์มาศ สุขกสิ และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง จันทบุรีและตราด พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองจันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐ ชาญประเสริฐ (2555 : 78) ได้ศึกษา แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้ง 3 ด้าน มีด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร พบว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการคิดเชิงรุก ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่า ผู้นำควรมีความสามารถด้านการวางแผน ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ พบว่า ผู้นำควรมีการประเมินผลกลยุทธ์อย่างเป็นระบบอยู่เสมอ

ปนัดดา วรกานต์วิวัฒน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณิ ประศรี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ ด้านวิธีการคิดเชิงปฎิวัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญพิชชา โคตรชาติ (2556 : 80) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่เน้นการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

รุ่งนริฎุ พุทธิเสน (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมระดับประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 42.45$, $df = 33$, $p = 0.13$, $RMSEA = 0.02$, $SRMR = 0.02$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $X^2/df = 1.29$) และ 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวนจันทร์ จันทนพ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นทำให้ผู้ที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจและเพิ่มผลของการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้นำ รวมถึงประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,410 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 50 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 140 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 24 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
	สถานศึกษา		สถานศึกษา	
ขนาดเล็ก	54	305	45	50
ขนาดกลาง	55	847	45	140
ขนาดใหญ่	2	147	2	24
รวม	111	1,299	92	214

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 : 55)

- 5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.28 - 0.88

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 : 55)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการ ทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง
ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe')



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 306)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	230	75.17
ประสบการณ์มาก	76	24.83
รวม	306	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน)	95	31.04
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	185	60.46
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	26	8.50
รวม	306	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์น้อยมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 75.17 ประสบการณ์มาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 8.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		n = 306			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.65	0.51	5	มาก
2.	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.69	0.46	4	มาก
3.	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.78	0.52	3	มาก
4.	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.90	0.30	2	มาก
5.	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.95	0.20	1	มาก
รวม		4.80	0.32		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.95$) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.90$) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.78$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและรายข้อ

ความคิดความเข้าใจระดับสูง		n = 306			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์	4.68	0.54	3	มาก
2.	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล	4.63	0.55	8	มาก
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายที่สุด	4.67	.53	4	มาก
4.	ผู้บริหารมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างง่ายและเป็นรูปธรรม	4.65	0.53	5	มาก
5.	ผู้บริหารมีวิสัยในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.64	0.52	6	มาก
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่	4.68	0.52	2	มาก
7.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้	4.64	0.53	7	มาก
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นระบบ	4.68	0.51	1	มาก
รวม		4.65	0.51		มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์

โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.68$) และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.68$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ และข้อมูลของชุมชนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.64	0.53	8	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้	4.67	0.54	7	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา	4.69	0.53	5	มาก
4. ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการทำงาน ของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป	4.68	0.54	6	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.71	0.52	3	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้	4.71	0.52	4	มาก
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในสถานศึกษามาใช้ในการทำงานปีต่อไป	4.73	0.51	2	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
8. ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีความสุข และมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการ ทำงานที่ชัดเจน	4.74	0.50	1	มาก
รวม	4.69	0.46		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ
มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงาน
ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีความสุขและมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงาน
ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีความสามารถในการนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษามาใช้
ในการทำงานปีต่อไป ($\bar{X} = 4.73$) และผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย
ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส
สำหรับอนาคต โดยรวมและรายข้อ

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.90	0.91	1	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้าง วิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.75	0.48	6	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต		n = 306			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ อนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.79	0.46	4	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.74	0.49	9	มาก
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหา มาพัฒนาสถานศึกษา	4.74	0.48	8	มาก
6.	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	4.78	0.45	5	มาก
7.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่น ในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	4.80	0.44	3	มาก
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.80	0.43	2	มาก
9.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนองความต้องการ ของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อการพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ	4.74	0.58	7	มาก
รวม		4.78	0.52		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส
สำหรับอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการ
วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.90$) ผู้บริหารมีความสามารถในการสนองความต้องการ
ของผู้ปกครองและนักเรียนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.80$) และผู้บริหารเป็นผู้ที่มี
ความศรัทธาและเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.80$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.91	0.35	4	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	4.91	0.34	3	มาก
3. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง	4.90	0.34	6	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดในการทำงาน	4.88	0.36	8	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา	4.89	0.35	7	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการคิดเพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	4.90	0.33	5	มาก
7. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	4.92	0.31	2	มาก
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนา สถานศึกษา	4.93	0.29	1	มาก
รวม	4.90	0.30		มาก

ผลสรุปของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.93$) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.92$) และผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.91$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

การกำหนดวิสัยทัศน์	n = 306			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย โครงการ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ	4.93	0.28	7	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนา ด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.95	0.25	5	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำ ข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.95	0.26	6	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนด กลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.95	0.25	4	มาก
5. ผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจ การคิดนอกกรอบ และการมองการไกล	4.95	0.25	3	มาก
6. ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจ กับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้	4.96	0.21	2	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.96	0.20	1	มาก
รวม	4.95	0.20		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.96$) ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ก่อนนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.96$) และผู้บริหารมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจ การคิดนอกกรอบและการมองการไกล ($\bar{X} = 4.95$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	น้อย (n = 230)		มาก (n = 76)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.68	0.48	4.57	0.58	1.44	0.15
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.69	0.46	4.70	0.49	0.12	0.90
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.78	0.39	4.87	0.77	1.35	0.17
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.91	0.28	4.88	0.38	0.72	0.46
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.95	0.20	4.93	0.20	0.58	0.56
รวม	4.80	0.29	4.79	0.40	0.25	0.80

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง					
ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.31	0.72
ภายในกลุ่ม	79.19	303	0.26		
รวม	79.35	305			
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.93	0.14
ภายในกลุ่ม	66.40	303	0.21		
รวม	67.25	305			
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต					
ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	0.77	2.93	0.06
ภายในกลุ่ม	80.11	303	0.26		
รวม	81.63	305			
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.38	0.68
ภายในกลุ่ม	29.06	303	0.09		
รวม	29.13	305			
5. การกำหนดวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.87	0.41
ภายในกลุ่ม	13.11	303	0.04		
รวม	13.19	305			

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	1.41	0.24
ภายในกลุ่ม	29.87	303	0.09		
รวม	30.15	305			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ การวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,410 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้นิยามของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 : 55)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามด้วยตนเองจากสถานศึกษา

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 73.17 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 ปฏิบัติงานในสถานศึกษานาเล็ก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04 ปฏิบัติงานในสถานศึกษานากลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 และสถานศึกษานาใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สม่าเสมอ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน

ของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจมั่นคง ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 326) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 2 - 3) ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทুমเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์การ มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้บริหารสามารถทำให้นักบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ภารพบ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलจันทร์ จันทนพ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่สามารถกำหนดแนวทางวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติและกำกับ ควบคุม ดูแล และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำและสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะต้องมีความในตัวของผู้บริหาร (จิรัชญา ผาโล. 2558 : 15) และสมยศ นาวิการ (2551 : 50) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถในการคาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว การให้อำนาจแก่บุคคลอื่นเพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้หน่วยงานขององค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ถ้าปราศจากแนวทางที่กำหนดโดยการบริหารกลยุทธ์ หน่วยงานขององค์กรมักจะโน้มเอียงไปสู่ทิศทางที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์มาศ สุขกสิ และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จันทบุรีและตราด พบว่า

1) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของจันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรันดร (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด ย่อมคัดสรรบุคคลที่มีวุฒิภาวะ ความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญมาก การที่จะก้าวเป็นผู้บริหารที่ดีได้นั้น ผู้บริหารต้องผ่านการฝึกฝนอบรม สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ และเมื่อได้เป็นผู้บริหารแล้วก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทั้งทางด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และความรู้ที่เหมาะสมกับการเป็นภาวะผู้นำ (เพ็ญพิชชา โคตรชาติ, 2556 : 50) และคอนเจอร์ (Conger, 1989 : 79) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครู อาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ และชร สุทรายุทธ (2551 : 325) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดองค์การ การบริหารภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดเชิงปฏิบัติ การสร้างความคาดหวังและ โอสร้างโอกาส เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ จนทำให้งานต่าง ๆ ในองค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาทอง (2551 : 115 - 118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 3 และ 3 - 4 มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารแบบสร้างสรรค์ที่ควบคุมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน ช่วงชั้น 1 - 3 และ 3 - 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบสร้างสรรค์ ให้มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน พบว่า โรงเรียนที่สอนช่วงชั้น 1 - 3 และ 3 - 4 มีลักษณะการบริหารใกล้เคียงกัน ทำให้การบริหารจัดการไปสู่ประสิทธิผลที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ธารบุตร (2551 : 80) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวม ทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมกับประสิทธิผลการบริหารงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล มีวิธีในการในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้

2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหาร มีความสามารถในการนำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้ และสามารถกำหนดข้อมูล จากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา เพื่อทำแผนในปีต่อไป

3. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต ผู้บริหารเป็นนักวางแผน กลยุทธ์ และคอยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา และสนองความต้องการของผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิรัชญา ภาลา. (2558). “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
ในเขตภาคเหนือตอนบน,” ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 38 (1) : 15.
- จิรัฐ ภัทร์เบญจนันท์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชัยพัชร เลิศรัศม์ทวีกุล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.deonetraining.com>. 1 มีนาคม 2557.
- เชวงศักดิ์ พุกกะเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐ ชาญประเสริฐ. (2555). แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ :
โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2557). ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.eme2.dbec.go.th>. 1 มีนาคม 2557.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2555). บทบาทของผู้นำภาวะผู้นำมีบทบาท. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยภูมิปัญญา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นฤมล สุภาทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณจันทร์. (2552). ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม. คุยฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาติ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มนตรี.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2551). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

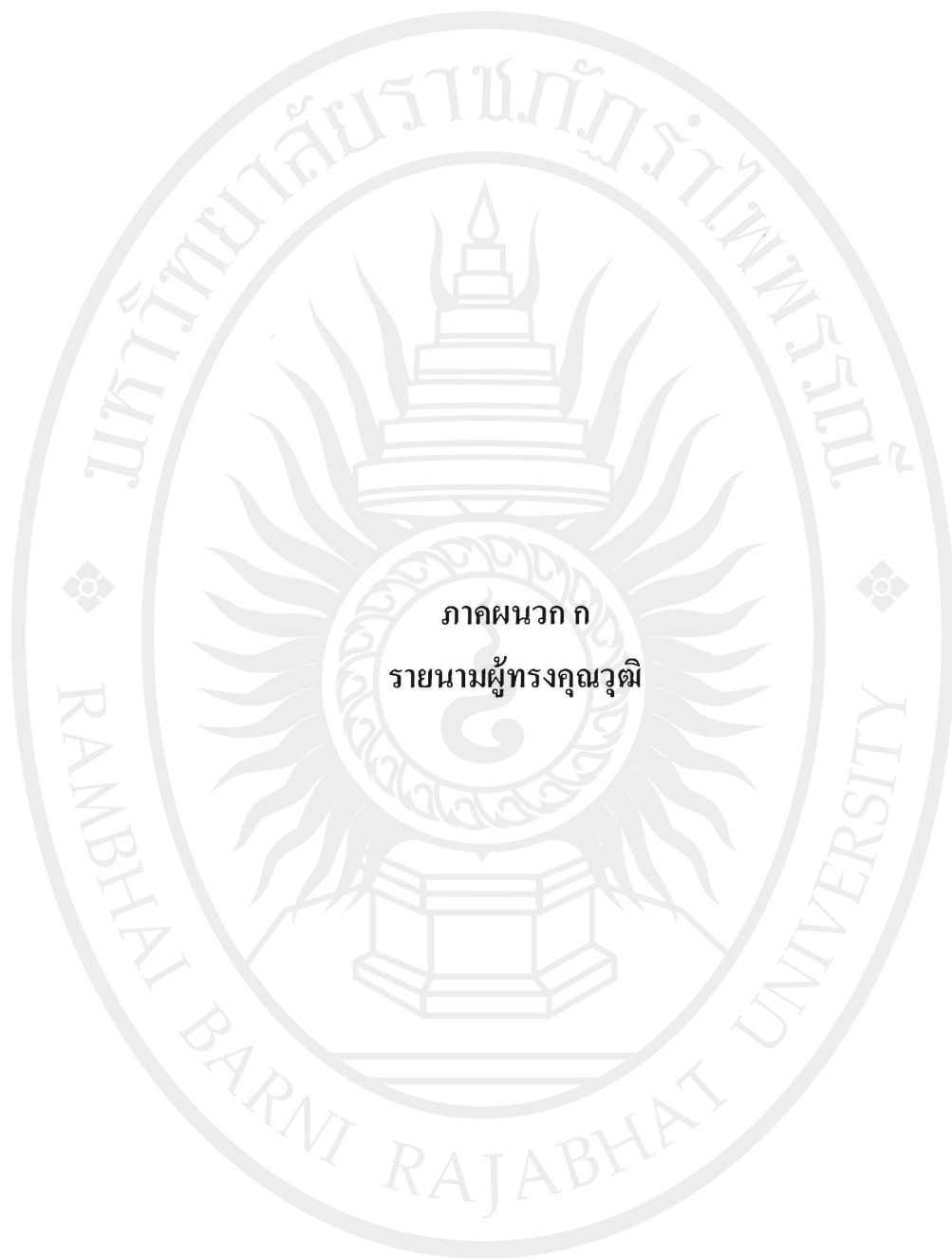
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์,” การจัดการสมัยใหม่
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 6 (2) : 1 - 10.
- รุ่งนภา นีรังกูตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่งนริญ พุทธิเสน. (2557). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหาร
ที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- ศิริเพ็ญ สุกุลดิษฐ์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic Management. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
บรรณกิจ 1991.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (เอกสารประกอบการสอน).
ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย
พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐาน
การศึกษา.
- สุพรรณิ ประศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภาวดี นพจรจินดา. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุริย์มาศ สุขกสิ และคณะ. (2554). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจันทบุรี และตราด. จันทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวิทย์ ศรีกระโทก. (2554). “ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาควันออกเฉียงเหนือ,” ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 23 (1) : 77.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). “ความไม่ขัดแย้ง,” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉรา อารบุตร. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อารีวรรณ ประสาน. (2553). การจัดการความรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http:// www.eme2.dbec.go.th](http://www.eme2.dbec.go.th). 1 มีนาคม 2557.
- Ackerman, J.D. (2006). **Motivation for Writing Through Blogs**. OH: Bowling Green State University.
- Adair, J. (2002). **Effective Strategic Leadership**. London: Pan Macmillan.
- Beare, H., Caldwell, B. and Millikan, R. (1989). **Creating and Excellent School: Some New Management Techniques**. London: Routledge.
- Conger, J.A. (1989). **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership**. Sanfrancisco, CA: Jossey - Bass.
- Daft, R.L. (2005). **The Leadership Experience**. 5 th ed. Mason, OH: Thomson South - Western.
- Davis, S., Inman, J., and McAlister, L. (1992). “Promotion Has a Negative Effect on Brand Evaluation : Or Does It? Additional Disconfirming Evidence” **Journal of Marketing Research**. 29 (1) : 143.
- Dess, G.G. and Miller, A. (1993). **Strategic Management**. New York: McGraw - Hill.

- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership: Research Findings, Practice and Skills**. 4 th ed.
New York: McGraw - Hill.
- _____. (2007). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. 5 th ed.
New York: Houghton Mifflin.
- Glanz, J. (2006). **What Every Principal Should Know about Strategic Leadership**.
Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and
Managing the Human Side of Work**. 8th ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases**.
5 th ed. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activiles,"
Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 607 - 610.
- Marley, L. (2003). "Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals
with Successful Professional - Technical Program : A Case Study," **Dissertation
Abstracts International**. 54 (3) : 257.
- Mitchell, T.R. and Larson, J.R. (1987). **People in Organizations: An Introduction to
Organization Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw - Hill.
- Preedy, M., Glatter, R. and Wise, C. (2003). **Strategic Leadership and Educational
Improvement**. London: Cromwell.
- Wright, P.M. and Noe, R.A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago: Irwin.
- Yukl, G.A. (2006). **Leadership in Organizations**. 6th ed. Upper Saddle River. New Jersey:
Pearson - Prentice Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกี้ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวิธร)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองมะนาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกี้ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกี้ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวาร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลตราด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกี้ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลิต เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกี้ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนกึ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายภิมากร บุนกึ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายภิมากร บุนนิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายภิมากร บุนนิก เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายภูมิกร บุนันท์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
 - () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรช

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรช โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการมีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติได้		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติได้ มีระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความคิดความเข้าใจระดับสูง						
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็ง ของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์					
2.	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์โดยสามารถ จำแนกองค์ประกอบของข้อมูล					
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยการกำหนดวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้ง่ายที่สุด					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างง่ายและเป็นรูปธรรม					
5.	ผู้บริหารมีวิธีในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดเป็น แนวความคิดใหม่					
7.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่ มาพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้					
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง เป็นระบบ					
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์						
9.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้และข้อมูล ของชุมชนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่สถานศึกษา					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้					
11.	ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกันนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูล จากการทำงาน ของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำแผนในปีต่อไป					
13.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานได้					
15.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในสถานศึกษามาใช้ในการทำงานปีต่อไป					
16.	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน ได้อย่างมีความสุข และมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ของการทำงานที่ชัดเจน					
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
18.	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเชิงรุก โดยวิธีการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม					
19.	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤต ให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาสถานศึกษา					
20.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ อนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					
21.	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
22.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหา มาพัฒนาสถานศึกษา					
23.	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์					
24.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่น ในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนองความต้องการ ของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อการพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ					
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
26.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวคิด เชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
27.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง					
29.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดในการทำงาน					
30.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา					
31.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการคิดเพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ					
32.	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ					
33.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา					
การกำหนดวิสัยทัศน์						
34.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย โครงการ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ					
35.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
36.	ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
37.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบทบาทภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
38.	ผู้บริหารมีวิธึสร้างแรงบันดาลใจ การคิดนอกกรอบ และการมองการไกล					
39.	ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจ กับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ก่อนนำไปใช้					
40.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง							
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา เพื่อกำหนด เป็นกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถคิดในเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบ ของข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด เชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างง่ายและเป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิธีในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับ บัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิง สังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูล ต่าง ๆ ให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมาย ที่ได้มีการกำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ บัญชาได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์							
9.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ และข้อมูลของชุมชนมาประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีความสามารถในการร่วมกัน นำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสามารถกำหนดข้อมูลจากการ ทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อ ทำแผนในปีต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนับสนุน ให้บุคลากรทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ การข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในสถานศึกษามาใช้ ในการทำงานปีต่อไป	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		16.	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีความสุข และมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ของการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1			
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการ สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อนำมาใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ อนาคตและกำหนดทิศทางของ สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อ แก้ไขปัญหาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีทักษะการคิดหาแนวทางแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความศรัทธาและเชื่อมั่น ในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		24.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1			
25.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนอง ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ									
26.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด แนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุง ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ปรับแผน การบริหารให้สอดคล้องต่อ การเปลี่ยนแปลง	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิด ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด นอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการคิดเพื่อนำมาใช้ ในการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		32.	ผู้บริหารมาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารเพื่อปรับแนวคิดเชิง กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	0	+1	+1			
33.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด เชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
การกำหนดวิสัยทัศน์									
34.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย เพื่อนำสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิจัยและ พัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมีความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มากำหนด กลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ การคิดนอกกรอบและการมองการไกล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจ กับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ก่อนนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		0	+1	+1	+1	+1			
40.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษายาทบาทภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความคิดความเข้าใจระดับสูง	
1.	0.46
2.	0.53
3.	0.59
4.	0.54
5.	0.54
6.	0.59
7.	0.50
8.	0.53
ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	
9.	0.72
10.	0.66
11.	0.73
12.	0.74
13.	0.81
14.	0.81
15.	0.72
16.	0.76
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	
17.	0.86
18.	0.86
19.	0.87
20.	0.84
21.	0.85
22.	0.84
23.	0.80
24.	0.77

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
25.	0.78
วิธีคิดเชิงปฏิบัติ	
26.	0.86
27.	0.86
28.	0.88
29.	0.88
30.	0.88
31.	0.82
32.	0.84
33.	0.80
การกำหนดวิสัยทัศน์	
34.	0.81
35.	0.75
36.	0.71
37.	0.72
38.	0.67
39.	0.55
40.	0.28

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการศึกษาบทบาททบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ระหว่าง 0.28 - 0.88

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาบทบาททบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เท่ากับ 0.97



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายภูมิกร บุนนาคี
วัน เดือน ปีเกิด	9 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	115 หมู่ 7 ตำบลวังตะเคียน อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด 23130
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านคลองมะนาว จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม จังหวัดตราด
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม จังหวัดตราด
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วท.บ. (เกษตรศาสตร์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี