



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING RESOURCES

MOBILIZATION FOR EDUCATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

วิทยานิพนธ์

ของ

วันวิภา ทำประโยชน์

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2565

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING RESOURCES

MOBILIZATION FOR EDUCATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

วิทยานิพนธ์

ของ

วันวิภา ทำประโยชน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พฤศจิกายน 2565



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ๓

Strategic Leadership of School Administrators Affecting Resources

Mobilization for Education in Schools under the Secondary

Educational Service Area Office Chanthaburi 3

วันวิภา ท้าประโยชน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดม
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ค. (พัฒนศึกษา) ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร ปร.ค. (พัฒนศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2) ศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูเห็นด้วยกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูเห็นด้วยกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร
และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 สามารถพยากรณ์
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถ
สร้างสมการพยากรณ์ และสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.966 + 0.372 (X_1) + 0.244 (X_2) + 0.132 (X_3)$
และในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_Y = 0.424 (X_1) + 0.281 (X_2) + 0.174 (X_3)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การระดมทรัพยากร

Wanwipa Tamprayort. (2022). **Strategic Leadership of School Administrators Affecting Resources Mobilization for Education in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat.**

Thesis M.Ed. (Educational Administration), Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul	Chairman
Ph.D. (Development Education)	
Dr. Reongwit Nilkote	Member
Ph.D. (Development Education)	

Abstract

The purposes of this research were to : 1) study the strategic leadership of school administrators, 2) study the resources mobilization for education in schools, 3) study the relationship between strategic leadership of school administrators and resources mobilization for education in schools, and 4) study the strategic leadership of school administrators affecting the mobilization of educational resources under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat. The sample was a group of 306 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat in the academic year 2021. The research instrument was a five – level rating scale questionnaire. The reliability of the strategic leadership of school administrators questionnaire was 0.92, and the reliability of the resources mobilization for education in schools questionnaire was 0.95. The statistics used for analysis data were: mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: 1) the strategic leadership of school administrators was at the high level overall and in all aspects, 2) the resources mobilization for education in schools was at the high level overall and in all aspects, 3) the strategic leadership of school administrators and the resources mobilization for education in schools, overall, had a high level of positive correlation, statistically significant at the .05 level, and 4) the strategic leadership of school administrators affecting resources mobilization for education in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat to formulate strategies in managing resources in the organization, and implement strategies had a multiple correlation coefficient of 0.821.

Therefore, it can be used to predict the resources mobilization for education in schools at 67.30 percent. There were statistically significant relationships at the .05 level. The predictive equation in the form of raw score was $\hat{Y} = 0.966 + 0.372 (X_1) + 0.244 (X_4) + 0.132 (X_3)$ and the predictive equation in the form of standard score was $\hat{Z}_y = 0.424 (X_1) + 0.281 (X_4) + 0.174 (X_3)$.

Keywords : Strategic Leadership, School Administrators, Resources Mobilization



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไข แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระเบียบแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชากลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี นายสมชาย อรุณชัยญา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตลอดจนขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓ ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

วันวิภา ทำประโยชน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานในการวิจัย	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	10
ความหมายของผู้นำ	10
ความหมายของภาวะผู้นำ	10
ความหมายของกลยุทธ์	12
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	15
การพัฒนาภาวะผู้นำ	16
ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	41
ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา	41
ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา	42
ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	43
องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	45
แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	47
ประเภทของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
งานวิจัยในประเทศ.....	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	102
วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	124
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	143
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	153
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	164
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	169

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
2 การวิเคราะห์ประเภทการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา.....	58
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	77
4 ที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและ รายด้าน.....	87
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การกำหนดกลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ.....	88
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การควบคุมและ ประเมินกลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ.....	89
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ จำแนกตามรายชื่อ.....	90
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การบริหารทรัพยากรในองค์กร จำแนกตามรายชื่อ.....	91
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน	93
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรทางการเงิน จำแนกตามรายชื่อ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรบุคคล จำแนกตามรายชื่อ.....	95
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี จำแนกตามรายชื่อ.....	97
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	98
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด.....	100
16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้พยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	101
17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด.....	154
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	159
19 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	165
20 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.....	167

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
---	---------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า การเข้าถึงการศึกษาและความเท่าเทียมในการได้รับการศึกษาของประชาชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 ได้ระบุหลักในการจัดการศึกษาไว้ว่า 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 4) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะมีการจัดสรรงบประมาณซึ่งเป็นเงินอุดหนุนการศึกษาให้แก่สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกปี แต่เรื่องของความเสมอภาค คุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา ยังกลายเป็นประเด็นหลักของการปฏิรูปการศึกษา โดยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหา งบประมาณที่รัฐจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบปัญหาการขาดแคลนครู บุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา ก่อให้เกิดวิกฤติ คุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (มยุรฉัตร เงินทอง และฉิรดา เวชญาลักษณ์. 2559 : 248) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้นักเรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดความพร้อม ทางด้านทรัพยากรทางการศึกษา เช่น มีครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (อำพล รวากลาง และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. 2556 : 247) ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเห็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน (พัชรกฤษฎ์ พวงนิล. 2553 : 3)

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาถือเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา มาตรา 58 ระบุว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน

องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา. 2542 : 16) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นเงินและไม่ใช่งเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการ การประสานงานที่ดี ตลอดจน การประชาสัมพันธ์ (พิณสุดา สิริธรงค์ศรี. 2562 : 6) ดังกล่าวมาแล้วนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย จากสภาพปัญหาวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึง สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทั้งตนเอง องค์กร วิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหาร การพัฒนา ตลอดจนการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวาง ชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ. 2562 : 228) ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการบริหารทรัพยากรที่ดี และมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามมาคือ กฎหมาย แรงจูงใจ การประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ซึ่งทุกด้านส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อความศรัทธาในการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากร เพื่อศึกษาประสบความสำเร็จ (จันทิมา อชชะสวัสดิ์. 2556 : 239 – 252) สถานศึกษารวมถึงองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย อย่างชาญฉลาด (ตัญญูจักษณ์ พวงนิล. 2555 : 60)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ทรายาด มีพันธกิจหลักในการมุ่งเน้น การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่างๆ ทั้งทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคล รวมถึงทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้กับสถานศึกษา ตลอดจนมีการบริหารจัดการ โดยใช้รูปแบบ “3L 7s Model” ที่เน้นความเป็นผู้นำ (Leader) และ 7S Strategic Management

คือ การบริหารงานเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด. 2564 : 62– 64) อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด. จะมีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา แต่ก็ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังมีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษา เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากภาครัฐนั้น ไม่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขนาดเล็ก จากข้อมูลด้านขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด. พบว่ามีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากถึง 20 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 13 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ข้อมูลด้าน โอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562 พบว่า มีนักเรียนออกกลางคัน ร้อยละ 0.04 สาเหตุส่วนใหญ่มาจากนักเรียนมีฐานะยากจน และปัญหาครอบครัว ข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาส ปีการศึกษา 2563 พบว่า มีเด็กยากจน ร้อยละ 22.57 เด็กกำพร้า ร้อยละ 0.17 และเด็กที่ต้องทำงานและรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 0.02 รวมถึงมีนักเรียนพิการเรียนร่วม ร้อยละ 1.47 ประกอบด้วย นักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ เช่น มีปัญหาด้านการเรียนรู้ พฤติกรรม อารมณ์ ออทิสติก และพิการซ้ำซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด. 2564 : 10– 24) นักเรียนกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมด้านการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อให้มีโอกาสรวมทั้งมีปัจจัยด้านทรัพยากรสำหรับใช้ในการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ เทาเทียมกับบุคคลอื่น ปัญหาของการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือทุกด้านย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด. จะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด.

2. เพื่อศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นองค์ความรู้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้มีแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และประยุกต์ใช้ประกอบการ กำหนดนโยบายในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,422 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 12)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 306 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์. 2553 : 39 – 40) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 การกำหนดกลยุทธ์

2.1.2 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2.1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2.1.4 การบริหารทรัพยากรในองค์กร

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านทรัพยากรทางการเงิน

2.2.2 ด้านทรัพยากรบุคคล

2.2.3 ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการวิเคราะห์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผน และดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้น และระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายใน สถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจน ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตราค่าจ้าง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายใน ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากร จากภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจน มีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวิธีการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันแสวงหา และรวบรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัด โครงการ / กิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน สำหรับนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.1 ด้านทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ มีการขอรับ การสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา มีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่างๆ สร้างความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมหาเงินทุน มีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจน การจัดหารายได้จากการให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน

2.2 ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการสรรหาขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ ทหาร ศึกษานิเทศก์ พระสงฆ์ ผู้ปกครอง ตลอดจนเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

2.3 ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ ประชาสัมพันธ์ ประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่งสนับสนุน แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุน เพื่อให้ได้มาซึ่งครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ครู หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

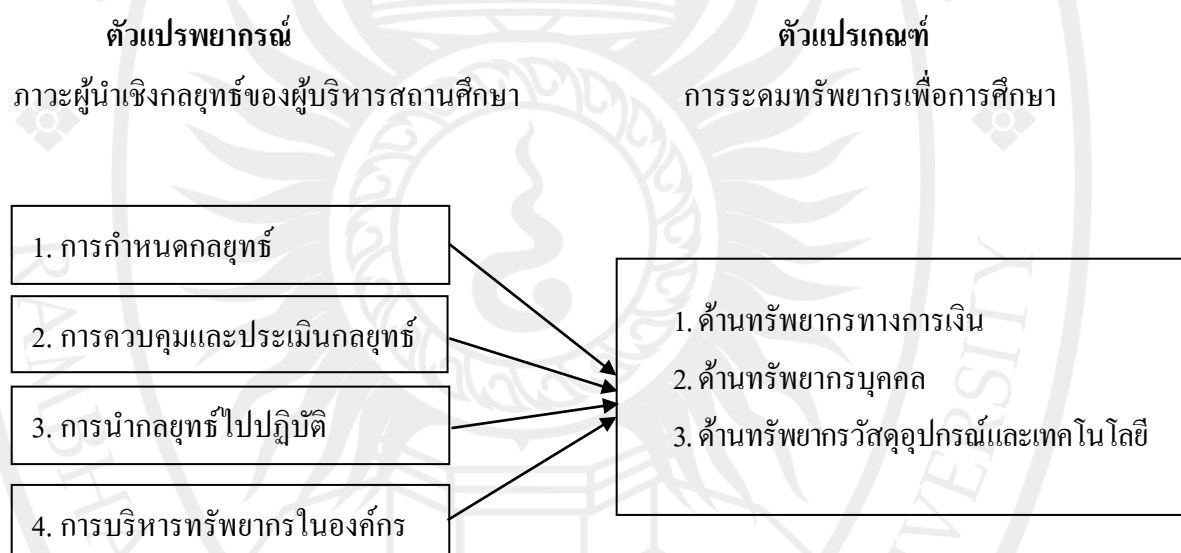
เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ศึกษาจากแนวคิดของสาทร สมบุญ (2554 : 65), ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83-108), กมล ไสวาปี และวัลลภา อริตน์ (2557 : 14), สุมนรัตน์ อัครกุล (2557 : 10-11), อริยาจันงค์ยา (2557 : 13-14), จิรัฏฐ์ นัตรีเบญจนันท์ (2558 : 110-111), วรารักษ์ หนึ่งโชคชัยและประยุทธ ชูสอน (2558 : 207), เสงวนศักดิ์ พฤกษาทเวศ และคณะ (2559 : 83), นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 - 15), พิษิต โกพล (2559 : 21 - 69), ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11), แก้วเกษร อำสันเทียะ และคณะ (2562 : 16),

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262), วรรณฤดี มณฑลจรัสและอนุสราสวรรณวงศ์ (2562 : 251), วรารักษ์ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 219), ดูบริน (Dubrin. 2007 : 335) และฮิทท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland, and Hoskisson. 2007 : 372)

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามแนวคิดของพัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 9), วรุดิ แสงนาท (2555 : 26), จันทิมา อังษะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126), ภาณุมาศ เถลยนาท (2556 : 26 – 90), สมพิศ ไข่เอื้องและคณะ (2556 : 23), อำพลราวกลางและสาวันี ศรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246), วิชญ์ภาส สว่างใจและพูนสิน ประคัมินทร์ (2558 : 130), สุทธิญา เทียนขาว (2558 : 55), พิสิษฐ ภูรอด (2559 : 19), กนกพร แสนสุขสม (2562 : 59), พิณสุดา สิริรังศรี (2562 : 5), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 15) และเบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของกลยุทธ์
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 1.6 การพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 1.7 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 2.3 ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.4 องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.5 แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.6 ประเภทของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายคน ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ พันทิภา สุวรรณ โค (2557 : 22) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรว่าจะนำองค์กรไปสู่ทิศทางใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องสามารถบริหารจัดการกับภารกิจหลักขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ปรับปรุงกระบวนการทศน์ให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

พิชิต โกพล (2559 : 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 220) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะที่อยู่รอบด้าน ผู้นำนอกจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสแล้วยังต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งและการต่อต้าน ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นหัวหน้ามีอำนาจในการตัดสินใจ ประสานงาน มอบหมายงานตามขอบข่าย ภารกิจให้กับผู้รับผิดชอบ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายคน ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555 : 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการชักจูง หรือโน้มน้าวบุคลากรให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีความกระตือรือร้น ซึ่งจะเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ตัวผู้จี้ลักษณะ พวงนิล (2555 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ต่อบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่ออำนาจการหรือปฏิบัติการ โดยใช้การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือความสามารถของบุคคลในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกับตนในการดำเนินการให้สู่จุดมุ่งหมายของตนและองค์กรได้

พิชิต โกพล (2559 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลที่มีเหนือกลุ่ม โน้มนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มใจและกระตือรือร้น

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 75) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลในกลุ่มในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สนับสนุน สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ความมั่นใจ ความเต็มใจ เป็นแรงบันดาลใจ และมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ ลักษณะของผู้นำ คือ เป็นคนเก่ง ฉลาด คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะทำได้ องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม ได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น จูงใจ ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น เคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามและมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการ ของตนได้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นสำคัญ

จิรนนท์ ยายะวงษ์ และคณะ (2563 : 267) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เบนนิส และนานัส (Bennis and Nanus, 1985 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพล ต่อการนำในทิศทางเส้นทาง การกระทำและการคิด

บลอค (Block, 1993 : 98) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นละทิ้งความสนใจ ของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตนเองที่มีต่อหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชี้นำ หรือผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสามัคคีหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของกลยุทธ์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้ พงษ์กรฤษฎี พวงนิล (2553 : 16) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง สาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) องค์ประกอบที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ ได้แก่ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) องค์ประกอบที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555 : 49) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การมีทิศทาง เป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่น่ากลยุทธ์มาใช้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินตามภารกิจและบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ถือเป็นแนวทางการบริหาร ที่เป็นระบบ

ภานุมาศ เกลยนาท (2556 : 16) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการ จากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคต เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ของงาน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 113) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการ รูปแบบ วิธีการปฏิบัติที่จะดำเนินพันธกิจด้วยภาวะผูกพันและการดำเนินการต่าง ๆ โดยการวางแผนการ วิเคราะห์และกำหนดนโยบายด้านการบริหาร เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมา ประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 75) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ แผนการหรือแนวทาง ในการดำเนินการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ โดยมีวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาตามบริบทขององค์การ

กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ออกแบบการจัดกิจกรรม การดำเนิน โครงการ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีกระบวนการดำเนินการที่เป็นเชิงรุก สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรม การปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาวและมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการ ที่วางไว้สำหรับการดำเนินการขององค์กรอย่างรอบคอบและเป็นระบบสอดคล้องกับบริบท ขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีกระบวนการดำเนินการเชิงรุก สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรให้เหมาะสม กับสถานการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยาม ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ตัวจัญถักษณ์ พวงนิล (2555 : 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้นำองค์กรในการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ รวมทั้งมีการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนเป้าประสงค์ ให้บรรลุได้ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ (goals) ขององค์กร

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ระดับการดำเนินงานตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ชชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีต่อบุคลากรภายในองค์กรในการบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อธำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยดำเนินการผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร การบริหารจัดการ ทรัพยากร การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

อารีญา จำนงค์ยา (2557 : 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ในการกำหนดทิศทาง นโยบายขององค์กร และสามารถสื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มและเสริมพลังให้บุคลากรในองค์กรสร้าง การเปลี่ยนแปลงเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มี กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีการสื่อสาร

วางแผนการดำเนินงาน วิธีการ กลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ แรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 114 – 115) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและวิธีการ โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

พิชิต โกพล (2559 : 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคลากรภายในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (ends) และวิธีการ (means) ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติ การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์

อังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การกำหนดทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุม และการประเมินกลยุทธ์

พรชัย เจดามาน (2562 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ การบริหารจัดการและการผสมผสานการเปลี่ยนแปลงการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ

วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 221) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่ม โอกาสในการประสบความสำเร็จ ให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้แนวทางการเป็นผู้นำที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อทั้งวิสัยทัศน์ ทิศทางการเติบโต ตลอดจนความสำเร็จของในองค์กร การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องมีทักษะ เครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงาน ผู้นำนอกจากจะต้อง มีความสามารถในการทำนายทิศทางขององค์กรแล้วยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบงาน ภายในองค์กร เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

คูบริน (Dubrin, 2007 : 391) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทาง กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรสามารถอยู่รอด โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด ในการวิเคราะห์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านต่าง ๆ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ตัวจักษ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 60) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญสำหรับผู้นำ ทุกองค์กร เนื่องจากเป็นภาวะที่ผู้นำมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างชาญฉลาด

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 13 – 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็น ภาพรวมและความเป็นไปได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นกระบวนการ ที่ผู้กำหนดทิศทางขององค์กรสามารถเพิ่มขึ้นเหนือกระบวนการจัดการในรายวันและปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มุมมองที่แตกต่างของพลวัตทั้งภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น และให้ทิศทางที่มีประสิทธิภาพกว่าแก่องค์กร

อารีชาจันงคฺยา (2557 : 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้าง และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้วางแผน ออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวม และขอบเขตงานได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากร เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้สามารถมองเห็น ภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวาง ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้องค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 228) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำต้องนำมาใช้ เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 สามารถช่วยให้ผู้นำได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ ซึ่งทั้งความสามารถ ของผู้นำในฐานะหัวหน้าขององค์กร และความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรที่จะช่วยกัน ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวม และขอบเขตงานชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ด้วยเหตุผลในด้านการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นผู้มีอาชีพในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารงานจึงมีความสำคัญยิ่ง ได้มีผู้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

สาทร สมบุญ (2554 : 118 – 119) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การกำหนดเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการพัฒนาความเชื่อของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงความสามารถตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ
3. การกำหนดกระบวนการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร
4. การประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ มีความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับองค์ความรู้ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

พิมพ์พิศา ชัชวพันธ์ (2559 : 67–68) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดหลักสูตร กิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดรูปแบบของผู้นำที่เราต้องการ 2) การเลือกสภาพแวดล้อมในการพัฒนาตนเอง 3) การหมั่นฝึกฝนด้วยวิธีการที่เหมาะสม 4) การขจัดปัญหาอุปสรรค 5) การพัฒนาให้มีการยกระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 6) การสร้างแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 7) การได้รับคำแนะนำจากผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ผ่านการอบรม สัมมนา การประชุมวิชาการ ส่งเสริมการคิดเปรียบเทียบ คิดวิเคราะห์ การศึกษาดูงาน ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

สาทร สมบุญ (2554 : 65) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ 3) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ 4) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง 5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ 6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง

ตัวจักษ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลักทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High – level Cognitivity) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจที่ใช้ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุมีผล สามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ ตลอดจนนำไปใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และมีความเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่เนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ (System thinking) 2) การคิดเชิงมโนทัศน์ (conceptual thinking) และ 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction setting) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และ 2) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning)

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตัน (2557 : 14) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ คือ ระดับของเป้าหมายที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์

จากปัจจัยนำเข้าไปที่กระตุ้นความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดเชิงปฏิบัติ ตลอดจนสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ ระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

3. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ระดับการกำกับติดตามตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การแก้ไขปรับปรุง สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

สุมนรัตน์ อัครกุล (2557 : 10 – 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย ตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษา มีการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรในโรงเรียน และนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง

2. การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม ฝึกให้มีความรับผิดชอบ มีทักษะและบ่มเพาะอุปนิสัยให้รักการเรียนรู้ ตลอดจนกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้สึกรักทำ ทำ ตื่นเต้นและสนใจต่อการเรียน

3. การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คุณค่ากับผลงานด้านวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้สร้างให้แก่สถานศึกษา มองเห็นและให้ความสำคัญกับผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ

4. การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง มีวิธีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการใช้ภาษาที่ผู้ฟังเข้าใจง่าย ถูกต้อง เป็นผู้รับฟังที่ดี โดยให้การรับฟังอย่างจริงจังทั้งต่อผู้ปกครอง ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียน รวมถึงการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. การมีพฤติกรรมเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ มีความอดทน พยายามเพื่อให้เกิดการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการคาดการณ์ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในแนวทางดำเนินการที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้

6. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคลากรในองค์กร มีความคิดก้าวไกล รอบคอบ ทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความกล้าคิด และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

อารียา จันงศ์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์องค์กร เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างระบบที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับรวมกันถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรชนิดหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ตัวชี้วัดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การกำหนดค่านิยม และกระบวนการสร้างวัฒนธรรม

3. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่กลุ่มคนร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกันและมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน ตัวชี้วัดในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

4. การมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ เป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในองค์กร จากที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่ เป็นความสามารถพิเศษด้วยวิธีการสอนงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน โดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ ตัวชี้วัดการมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริม การช่วยแก้ปัญหา

5. การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT เป็นการดำเนินการสำรวจปัจจัยเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตัวชี้วัด การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

6. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่จะมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะ ได้มาซึ่งงบประมาณ การกำหนดบุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอน

การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

7. การบริหารทรัพยากรในองค์กร เป็นการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยพัฒนากระบวนการและนำเอาระบบงานทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีภาวะผู้นำที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ วางแผน และทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องและประสานงานกัน ตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนคนกลางตั้งแต่การวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ ตัวชี้วัดการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การกระจายอำนาจ

9. การมีความคิดเชิงระบบ เป็นการคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีองภาพรวมเป็นระบบ และมีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดรูปแบบโดยทางตรง และโดยทางอ้อม มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยการผลิต ความเป็นระบบผลผลิตรวมย่อมเกิดจากการประสานงานกันหลาย ๆ ระบบ แต่ละหน่วยมีระบบการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดการมีความคิดเชิงระบบ ได้แก่ ความสัมพันธ์กระบวนกรเปลี่ยนแปลง

10. การรู้จักสร้างโอกาสเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับสถานภาพองค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต ซึ่งสามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจทั้งองค์กร ตัวชี้วัดการรู้จักสร้างโอกาส ความคาดหวังในอนาคต ได้แก่ การเพิ่มรายได้ คุณภาพองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์

จิริฐัฐ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

มีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การกำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งที่มีความชัดเจน นำข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลจากชุมชนเป็นฐานในการกำหนดแผนงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน บริหารงาน โดยเน้นความเป็นระบบระเบียบชัดเจน เมื่อระยะเวลาและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ดำเนินการทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การ มอบรางวัลและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงาน การแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาด ทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3. การสร้างและธำรงรักษาทีม หมายถึง การให้ความสำคัญกับการคิดอย่างมีเหตุผล และทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลในทีมมีอุดมการณ์เดียวกันและมีจิตสำนึก ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติยกย่องความเป็นทีมงาน สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการช่วยเหลือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน สร้างทีมงานตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของทีม มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย เมื่อมีปัญหา เกิดขึ้นร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้อภัย ให้กำลังใจกัน โดยไม่หาคนผิด แต่คำนึงสาเหตุที่ผิดพลาด มีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับติดตาม ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกัน

4. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัดและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์หลักทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างทั่วถึง มอบหมายงานที่สำคัญ ให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม จัดหาสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้เกิดการกระตุ้นและการจูงใจ มีการวางแผนอนาคตสำหรับบุคลากรทุกระดับ การยกย่องสรรเสริญ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา

5. การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การมีความเหมาะสม และคล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณ และจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วรารักษ์ หนึ่ง โขคชัย และประยูทธ ชูสอน (2558 : 207) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) กำหนดทิศทางขององค์กร 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง วิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นเป็นองค์กรที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (functions of management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุม การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสามารถประมวลผล และสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้

2. การตัดสินใจ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณา โดยใช้เหตุผลประกอบกับข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศในการหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ ของสถานศึกษาที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เพื่อนำไปวางแผนงานและโครงการ และกำกับติดตามให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาโดยการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจสอบกำกับ ดูแล ควบคุมประเมินกลยุทธ์

6. การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า ระยะเวลาและต้นทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง / ระบบ / นโยบาย และพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมวางแผน ร่วมกันทำงาน เพื่อให้การจัดการศึกษابรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการจัดทีมงานเพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล เจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับหรือสร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิธีการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนกับการดำเนินงานตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุงค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดตำแหน่งหรือทิศทางในการดำเนิน ไปในอนาคตขององค์การ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายขององค์การ และพันธกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์การ

2. กระบวนการคิดในระดับสูง หมายถึง ความสามารถของผู้นำด้านความคิดความเข้าใจอย่างมีเหตุผล มีสามารถในการประมวลผลและสรุปผลข้อมูล เพื่อนำใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำข้อมูลและปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์ เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับการกิจขององค์การ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์การ มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล 3) ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

แก้วเกสร อ่ำสันเทียะ และคณะ (2562 : 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การคิดเชิงกลยุทธ์ 4) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ทั้งทรัพยากรด้านงบประมาณ รวมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรดังกล่าวเกิดประโยชน์ มีความคุ้มค่า คุ่มทุนสูงสุด และเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและผู้รับบริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร และค่านิยมให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก
4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ดูแลกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ ตลอดจนผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

วรรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2562 : 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีอัตลักษณ์ 3) ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีอาชีพ 4) ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 219) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนทัศน์ที่เป็นโลกาภิวัตน์ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตามสถานการณ์ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ การบริหารทีม และความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงาน ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานของทีม ด้านเทคโนโลยีและด้านต่าง ๆ และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. ด้านการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม การกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมร่วม การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง การควบคุมงานด้วยระบบสมดุล การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ พัฒนาผลงานของทีมด้านเทคโนโลยี และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin, 1998 : 335) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High – Level Cognitive) โดยการคิดเชิงกลยุทธ์จะต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจระดับสูง ได้แก่ สามารถในการสรุปข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ การคิดเชิงมโนภาพ (conceptually) ในการซึมซับ การรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล สามารถประมวลผลของข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (systems thinking)

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปรียบได้กับผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงาน โดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารื้อหรือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (anticipating and creating future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดการณ์อนาคต จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดการณ์อย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดการณ์ทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (re – inventing the future)

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision) โดยวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ว เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ

ฮิตท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (effectively managing the firm's resource portfolio) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งในส่วนของงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คุ่มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) คือ พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่ไว้วางใจ ตัดสินใจกระทำต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ รวมทั้งผู้ให้บริการเองเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบที่ค่อนข้างหลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	นักวิชาการ																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม
1) การกำหนดทิศทางขององค์กร		✓	✓				✓	✓		✓								5
2) การกำหนดกลยุทธ์		✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓	9
3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓						7
4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์			✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	9
5) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร					✓				✓		✓		✓				✓	5
6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์						✓												1
7) การจูงใจและพัฒนาบุคลากร						✓												1
8) การมีกระบวนการคิดระดับสูง		✓								✓						✓		3
9) การบริหารทรัพยากรในองค์กร	✓			✓	✓				✓		✓		✓				✓	7
10) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม											✓		✓				✓	3
11) การคาดการณ์และกำหนดอนาคต																✓		1
12) การคิดเชิงปฏิบัติ																✓		1
13) การกำหนดวิสัยทัศน์	✓			✓					✓							✓		4

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิชาการ																	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
14) การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้	✓			✓														2
15) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง	✓			✓														2
16) การมีพฤติกรรมเชิงรุก	✓			✓														2
17) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง	✓			✓														2
18) การมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ					✓													1
19) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT					✓				✓									2
20) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					✓													1
21) การมีความคิดเชิงระบบ					✓													1
22) การรู้จักสร้างโอกาสและความคาดหวังในอนาคต					✓													1
23) การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล									✓									1

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิชาการ																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม
24) การตัดสินใจ									✓									1
25) การบริหารเชิงกลยุทธ์									✓					✓				2
26) การบริหารการเปลี่ยนแปลง									✓									1
27) การนำตนเอง															✓			1
28) การนำทีม					✓	✓			✓						✓			4
29) การนำองค์กร															✓			1
30) การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีอัตลักษณ์														✓				1
31) การบริหารจัดการบุคลากร									✓					✓				2
32) การเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ														✓				1
33) การยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กร อย่างมีวิสัยทัศน์														✓				1
34) การคิดเชิงกลยุทธ์													✓					1
35) สร้างโอกาสสำหรับอนาคต													✓					1

หมายเหตุ [1] สาทร สมบุญ (2554 : 65), [2] ตัญญูจัตถกษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108), [3] กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตัน (2557 : 14), [4] สุมนรัตน์ อัครกุล (2557 : 10 – 11), [5] อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14), [6] จิรัฏฐ์ นัตรีเบญจนันท์ (2558 : 110 – 111), [7] วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยูทธ ชูสอน (2558 : 207), [8] เขวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83), [9] นัน ทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15), [10] พิเชิต โภพล (2559 : 21 – 69), [11] ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11), [12] แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2562 : 16), [13] พงันนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262), [14] วรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2562 : 251), [15] วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 219), [16] คูบริน (Dubrin. 1998 : 335), [17] ฮิตท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า มี 35 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามีตัวแปร 4 ตัวที่มีความถี่สูง จำนวน 7 – 9 ความถี่ คือ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4. การบริหารทรัพยากรในองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์

แอนดริว เจ คูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998 : 335) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปรียบได้กับผู้มีสมรรถนะสูงในการทำงาน โดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษากับหรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

ฮิตท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ รวมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตัวอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 64) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ก่อนที่จะ

มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะช่วยให้กำหนดกลยุทธ์เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

ชนภณ ธรรมรักษ์ และคณะ (2556 : 64) กล่าวว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ให้มีความสอดคล้องกัน 3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ SWOT 5) การกำหนดพันธกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ 7) การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้มีความเหมาะสม 8) การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา 9) การวิเคราะห์โครงสร้างของสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาและคุณภาพทางด้านวิชาการของผู้เรียน 10) การศึกษา วิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษาทั้งในส่วนของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด 11) การวิเคราะห์ความเพียงพอและคุณภาพของทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ 12) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ทั้งผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 13) การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งการมอบอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา 14) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ส่งผลต่อสถานศึกษาด้านโครงสร้างของสถานศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ และ 15) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาภายในตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ส่งผลต่อสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยีตลอดจนเศรษฐกิจ

จิรัฐ ฉัตรเบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วม

และการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

อารียา จานงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตรีภาค มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการเองเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 67) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้น สามารถประเมินผลของการปฏิบัติได้โดยการประเมินผลตามตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ จะทำให้ทราบความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจยกเลิก ปรับปรุงหรือปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นต่อไป

คชาภรณ์ เสริมศรี และ วัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การวัดผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการวางแผนงาน ทั้งที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้คุณภาพของงานปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

จิรัฐ ภัทร์เบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม คล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณและจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐานไปจากมาตรฐาน

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุม การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษา (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการดูแล กระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตัน (2557 : 14) กล่าวว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ระดับการกำกับติดตามตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อผิดพลาด ไปจากมาตรฐานที่กำหนด

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563 : 13 – 16) กล่าวว่า การควบคุม และประเมินผล ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความคาดหวังของสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา 3) การจัดทำตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงิน ผู้ใช้บริการ กระบวนการ และด้านการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกัน 4) การทบทวนผลการดำเนินการคิดค้นและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) กระบวนการให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุง ผลการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจน นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ ที่ได้กำหนดขึ้น ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุน นโยบายขององค์การ มีระบบการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

ตัญญูจักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการผ่านกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และ 2) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning)

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตัน (2557 : 14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติคือ ระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีตัน (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การคิดตัดสินใจรวมทั้งการดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยเป็นการกำหนดการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการวางแผนในการใช้ทรัพยากรทั้งในส่วนของงบประมาณ บุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

เชวงศักดิ์ พลุกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (functions of management) ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563 : 13 – 16) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว 2) การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) การประสานทุกภาคส่วนให้เกิดความสอดคล้องภายในองค์กร 4) การจัดทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอพร้อมใช้ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จ 5) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 6) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้กับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามที่กำหนด การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้นไปปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การประสาน

สอดคล้องภายในองค์กร (Organizational Alignment) 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) 4) การจูงใจ (Motivation)

สรุปได้ว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร

ฮิตท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร (effectively managing the firm's resource portfolio) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้ผู้นำในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งในส่วนของงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า คุ่มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ชนภณ ชรรมรัักษ์ และคณะ (2556 : 65) กล่าวว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีทั้งหมด 11 องค์กรประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบริหารจัดการงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ด้วยความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ 2) การบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ 3) การพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมทัศนศึกษา และดูงาน 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรขององค์กร 5) การส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด 6) การจัดให้บุคลากรได้ทำงานตามศักยภาพของตนเอง 7) การบริหารจัดการด้านการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือให้เพียงพอต่อการใช้งาน 8) ใช้เทคนิคการบริหารงานโดยใช้กระบวนการ PDCA 9) การตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา 10) การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน และ 11) การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

อริยา จ้างนค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยพัฒนากระบวนการและนำเอาระบบงานทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา

และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรด้วยความประหยัด คุ่มค่า ระยะเวลาและต้นทุน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร ในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร ในองค์กร ทั้งทรัพยากรด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์ คุ่มค่า คุ่มทุนสูงสุด ให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ชชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า การบริหารจัดการ ทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการเกี่ยวกับ บุคลากรในองค์กร โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ขององค์กร ทั้งในส่วนของคัดเลือกสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กร การดูแลและพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้างหลักประกันให้แก่ บุคลากรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมหลังจากที่พ้นจาก การร่วมงานกับองค์กร

ปรีชกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 18 – 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงานการจัดการทรัพยากร ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่งานด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษา งานด้านบุคลากร งานด้านบัญชีและการเงิน เพื่อช่วยให้การวางแผนและการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนวฉบับวิจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็น แนวทางหลักในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อทิศทาง การดำเนินงานและเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการบริหารจัดการทรัพยากร ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตราค่าจ้าง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงาน ตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพ ของบุคลากร มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ

อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายใน และภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาท ในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สามารถสรุปนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด ในการวิเคราะห์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทาง ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษา อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เปิดโอกาส ให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ สถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และ

แผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาต่างมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทรัพยากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นตัวกลางสำคัญสำหรับใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีผู้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 116) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีทรัพยากรหลัก 4 ประการ คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดี ทั้งนี้ทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษาต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วรวุฒิ แสงนาถ (2555 : 23) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการบริหารการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 101) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคคล ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานองค์ประกอบในการใช้ปัจจัยต่าง ๆ

กฎหมาย ฅลยนาค (2556 : 78) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้ในการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งหมดรวมทั้งประสบการณื แหล่งชุมชน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น สถาบัน องค์กร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนโครงสร้างทางสังคม กระบวนการทางสังคม และแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลต่อการจัดการการศึกษา จำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์

พิสิษฐ ภู่ออด (2559 : 19) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากร อาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และงบประมาณที่ใช้ให้เกิดประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นเงิน (Financial Resources) และไม่ใช่เงิน (Non-financial Resources) ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยครอบคลุมถึงบุคลากร วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคลากร ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สื่อการเรียน เครื่องแต่งกาย วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ สำหรับใช้สนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ได้มีผู้ให้ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

วรุฒิ แสงนาค (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของโรงเรียนหรือหน่วยงานดำเนินไปได้ และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรม

หรือการดำเนินการกิจของ โรงเรียนหรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ทำให้การทำงานสำเร็จลงได้ด้วยดี

จันทิมา อัจชะสวัสดิ์ (2556 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์กร หรือหน่วยงานดำเนินไปได้ มีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจขององค์กร หรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ

ภานูมาศ เฉลยนาท (2556 : 79) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากร ในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อเป็นการระดมความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสให้สามารถอยู่ได้อย่างมีมาตรฐานทัดเทียมคนอื่น ๆ ที่มีความพร้อม โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 49) ระบุว่า ทรัพยากรทางการศึกษาทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษานอกจากนี้ยังเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยถือว่าเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา สำหรับนำมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 136) กล่าวว่า การระดมทุน (Fund raising) หมายถึง กิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน โดยมีจุดประสงค์ให้อาสาสมัครร่วมมือกันเชิญชวนให้ประชาชนบริจาคเงิน ทรัพย์สิน หรือหลักประกันของทรัพย์สิน เพื่อการใช้จ่ายขององค์กรศึกษา องค์กรศาสนา องค์กรทางการเมือง และองค์กรกุศล และสาธารณประโยชน์ และการระดมทรัพยากรในท้องถิ่น หมายถึง การรวบรวมแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ และนพพล เจนอักษร (2554 : 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากร หมายถึง การลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กฎหมาย ฉุกเฉิน (2556 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากร หมายถึง การแสวงหาและรวบรวมทรัพยากร โดยการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ / กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการตามแผนงาน / โครงการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 38) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่มีใช้เป็นตัวเงิน เช่น สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง บุคคล รวมถึงการผสมผสานองค์ประกอบในการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ จากบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่งที่มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งเป็นการระดมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ข : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา ทั้งที่เป็นเงินหรืองบประมาณ และสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เงินที่มีผลต่อการบริหารจัดการการศึกษา เช่น บุคคล ภูมิปัญญา องค์ความรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสื่อการเรียน (เช่น หนังสือ เครื่องเขียน และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ) เครื่องแต่งกาย และวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาลังคัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวิธีการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันแสวงหาและรวบรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ / กิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่มีใช้ตัวเงิน สำหรับนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 71) กล่าวว่า การวางแผนจะนำไปสู่ความสำเร็จของการระดมทุน ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้รับผิดชอบวางแผนต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทุน ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน (The Case for Support) ประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับเกณฑ์ 2 ประการ คือ 1) ต้องกำหนดประเด็นให้ใหญ่กว่าหน่วยงาน และเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความต้องการเฉพาะของหน่วยงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม 2) ต้องกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนให้เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่แสดงถึงความสำเร็จ มีการเอกสารนำเสนอถึงความเป็นไปได้ และความมีประสิทธิภาพเป็นประเด็นที่แสดงถึงความต้องการเร่งด่วน และบางครั้งก็ต้องมีเอกลักษณ์

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการระดมทุนซึ่งเกี่ยวข้องกับพันธสัญญาของผู้นำในหน่วยงาน ผู้นำที่มีความสามารถ อุทิศตนมักจะอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จและความก้าวหน้าของหน่วยงาน และหน่วยงานที่ไม่ประสบความสำเร็จมักจะด้วยเหตุผลหนึ่งคือ การดึงดู และคงไว้ซึ่งระดับและชนิดของภาวะผู้นำที่หน่วยงานต้องการ

3. แหล่งของทุนที่บริจาค (Gift Sources) แหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนองค์กร ทั้งในส่วนที่เป็นบุคคลหรือองค์กรที่มีความสนใจในกิจกรรม โครงการหรือได้รับผลประโยชน์ ควรจะต้องมีการจัดเป็นหมวดหมู่หรือประเภท และกำหนดเป็นชื่อของบุคคลหรือหน่วยงานที่ขอความช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาและลำดับความสำคัญ โดยแหล่งบริจาคสำคัญ ได้แก่ บุคคล ห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ ชมรม องค์กรอื่นๆ ประชาคม หน่วยงาน ภาครัฐ บริษัทธุรกิจ เอกชน ท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับกรรมการบริหารหรือบุคลากรของหน่วยงานต่างเป็นแหล่งทุนที่มีความสำคัญ

4. การจัดระบบการทำงาน (Organization) การระดมทุนจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับทักษะและการคิดอย่างเป็นระบบ ความละเอียดรอบคอบ มีการใช้เวลาในการวางแผนและการจัดระบบงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้การระดมทุนประสบความสำเร็จแล้ว ยังส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

5. การประชาสัมพันธ์ (Public Relationship) การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความพยายามของการพัฒนาหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ที่ดีและวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มี

ความเหมาะสมจะช่วยก่อให้เกิดการสนับสนุนในประเด็นที่ขอรับการสนับสนุนขั้นพื้นฐานของหน่วยงาน

6. งบประมาณ (Budgets) หน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีที่ตั้งงบและวางแผนงบประมาณที่จะใช้ในกระบวนการระดมทุน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้งบประมาณหรือเงินในการระดมทุนให้เกิดขึ้น

7. การรณรงค์บริจาคประจำปีกับการรณรงค์บริจาคพิเศษ (Annual Campaign & Capital Campaign) สำหรับการบริจาคประจำปีนั้นเป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะระดมยอดเงินบริจาคทุกปี เพื่อใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น การบริจาคจากสมาคม ศิษย์เก่า ส่วนการรณรงค์บริจาคพิเศษนั้นเป็นการดำเนินการต่อยอดจากความสำเร็จของการบริจาคประจำปี โดยมักแสวงหาทุนเพื่อเป้าหมายเฉพาะเจาะจงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริจาคเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีของหน่วยงาน

8. การใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชี้แจงได้ (Cost Effectiveness and Accountability) การใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถชี้แจงได้เป็นประเด็นพื้นฐานของการระดมทุนของหน่วยงาน ระดับการได้รับการสนับสนุนเพื่อการกุศลจะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของจุดคุ้มทุนและคงไว้ซึ่งความโปร่งใส การพัฒนาหน่วยงานและความพยายามในการระดมทุนต้องก่อให้เกิดผลผลิตและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 71) กล่าวว่า องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารทรัพยากร 2) ภาวะผู้นำ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความศรัทธา 5) แรงจูงใจ 6) หลักกฎหมาย และ 7) ประชาสัมพันธ์

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2562 : 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการที่ดี ทั้งด้านความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการประสานงานที่ดี ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการบริหารทรัพยากร แหล่งของทุนที่บริจาค การจัดระบบการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานต่าง ๆ แรงจูงใจ หลักกฎหมาย ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ที่ดี

แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ได้มีผู้ศึกษาแนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้อย่างหลากหลายดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 333 – 345) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาพบว่า สามารถจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านเงินทุนหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 21 มาตรการ และ 43 ตัวชี้วัด 2) ด้านบุคคล ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการ และ 48 ตัวชี้วัด 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 24 มาตรการ และ 57 ตัวชี้วัด 4) ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการและ 49 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการ และ 45 ตัวชี้วัด

วรุฒิ แสงนาก (2555 : 168 – 169) ได้ศึกษากิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) สำรวจรวบรวมจัดทำข้อมูลสารสนเทศภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ส่งเสริมการใช้การแสวงหา 3) สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) สร้างเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และ 5) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 1) ประชาสัมพันธ์ความขาดแคลนที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่ชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน 2) จัดทำโครงการที่จะใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างชัดเจนเพื่อขอรับการบริจาคหรือสนับสนุน 3) สร้างสัมพันธภาพที่ดีและต่อเนื่องกับผู้บริจาคที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรายเก่าและแสวงหาผู้บริจากรายใหม่ และ 4) ร่วมกับสมาคมผู้ปกครอง ศิษย์เก่าชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ ขอรับบริจาคที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

3. ด้านแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สำรวจรวบรวมจัดทำบัญชีระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น 2) สร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ของชุมชน 3) สร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 4) ส่งเสริมให้ครูนักเรียนและชุมชนร่วมกันใช้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และ 5) เผยแพร่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย 3) ใช้ Social Network ในการระดมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) ยกย่องผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เป็นที่รับรู้ทั่วไป 5) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร

5. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ประธานพระวิทยากรให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 2) ขอความร่วมมือผู้นำท้องถิ่นและชุมชนร่วมงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม
 3) เรียนเชิญกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการจัดการศึกษา 4) ขอรับการสนับสนุน
 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ขอความอนุเคราะห์แพทย์
 พยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจและดูแลรักษาสุขภาพ
 6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและเชิญชวนร่วมพัฒนาการศึกษา

6. ด้านการเงินหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 1) จัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุน
 งบประมาณ 2) ขอรับการบริจาคเงินจากผู้มีจิตศรัทธา 3) จัดหาเงินบริจาคจากชุมชน
 และแหล่งเงินทุนต่าง ๆ 4) ระดมผ่านสื่อ ICT และ 5) ร่วมมือกับกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่น
 และบุคลากรอื่น ๆ จัดกิจกรรมหาเงินสนับสนุนโครงการต่าง ๆ

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 86) ได้ศึกษาแนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหาร
 การศึกษาว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
 หรือเป้าหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสนับสนุนและลงทุนในการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากร
 ที่เป็นตัวเงิน บุคลากร เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์
 อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

อำพล รวากลาง และเสาวณี ศรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246) ได้ศึกษาแนวทาง
 ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรเงินทุน
 ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ด้านแหล่งเรียนรู้
 มีดังนี้

1. โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา
 ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
2. โรงเรียนควรมีการจัดทำโครงการร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา
 ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
3. โรงเรียนควรสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งช่วยสนับสนุนในการระดมทรัพยากร
 ทางการศึกษา
4. โรงเรียนควรมีการขอความร่วมมือ และประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงาน
 ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
5. โรงเรียนควรมีกิจกรรมหรือวิธีการที่หลากหลายในการขอความร่วมมือจากหน่วยงาน
 รัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ
 ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

6. โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและนักเรียนและควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างความศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับชุมชน

ประจักษ์สิน บึงมุ่ม ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์ และขวัญดาว แจ่มแจ่ม (2558 : 175) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพในการวางแผนการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ
2. พัฒนาระบบการวางแผนการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
3. พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น
4. เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา
5. ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา
6. พัฒนารูปแบบหรือวิธีการในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสม
7. พัฒนาเครือข่ายทางด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาจากภายในสถานศึกษา ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
8. ปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นเชิงรุก
9. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
10. พัฒนาระบบการนำผลการติดตามและประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิสิษฐ ภูรอด (2559 : 48) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธีการ ได้แก่

- 1) วิธีการระดมทรัพยากร โดยทางตรง คือ วิธีการติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว การขอบริจาคตามบ้าน การจัดงานการกุศล การขายของที่ระลึก หรือการขายของเก่า เป็นต้น
- 2) วิธีการระดมทรัพยากร โดยทางอ้อม คือ วิธีการที่ไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

อารีรัตน์ สวนหลวง และคณะ (2560 : 145 – 157) ได้ศึกษากระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 70 รายการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ขั้นตอนศึกษา

และวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 รายการปฏิบัติ 2) ขั้นตอนวิเคราะห์ทางเลือกการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 11 รายการปฏิบัติ 3) ขั้นตอนจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 14 รายการปฏิบัติ 4) ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน 16 รายการปฏิบัติ 5) ขั้นตอนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 รายการปฏิบัติ และ 6) ขั้นตอนสรุป และรายงานผลการดำเนินงาน 13 รายการปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ข : 2) ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการระดมทรัพยากรว่าแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นหลังดำเนินการ กล่าวคือ ขั้นการเตรียมการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การจัดทำโครงการ การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การประสานการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์ ขั้นดำเนินการ เป็นการดำเนินการตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม เช่น การทอดผ้าป่า การจัดแสดงผลงานของนักเรียน การจัดแสดงดนตรี การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ขั้นหลังดำเนินการ ได้แก่ การยกย่องและประกาศเกียรติคุณ การสรุป และรายงานผลการระดมทรัพยากร สำหรับการระดมทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การระดมด้านความรู้ แรงงาน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และสิ่งของอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนการศึกษา บุคคลและองค์กรที่สนับสนุนการระดมทรัพยากร ได้แก่ คหบดี ผู้อาวโส ภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน สมาคมครูและผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนและที่เกี่ยวข้องนอกชุมชน เป็นต้น

ในด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นตัวเงิน หรือการระดมทุนการศึกษา มีวิธีการ คือ ศึกษาความต้องการจำเป็นในการได้รับทุนการศึกษาของผู้เรียน ระดมความเห็น และการคิดร่วมกันจากบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กำหนด โครงสร้างและส่วนงานรับผิดชอบ จัดกิจกรรมการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามแผนงานและ โครงการที่กำหนดขึ้น ประชุมคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเป็นระยะ ประสานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาร่วมกันที่เกิดขึ้นจาก การระดมทุนการศึกษา ติดตามและประเมินผลการระดมทุนการศึกษาร่วมกัน จัดกิจกรรม มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนตามเป้าหมาย สรุปและรายงานผลการดำเนินงานระดมทุนการศึกษา หลากหลายวิธีแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ส่วนกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว และพฤติกรรมการบริหารจัดการ การนำทีม เสียสละส่วนตน เข้าถึงง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างการยอมรับ และศรัทธาให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษาอันนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ฯลฯ

2. ด้านองค์กร โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนงานรับผิดชอบและการประสานงาน การมอบหมายภารกิจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตามความถนัดของแต่ละบุคคลและองค์กร

3. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยการพัฒนาเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร การระดมทรัพยากรเพื่อให้การระดมทรัพยากรเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลาย รวดเร็วและทันเหตุการณ์

4. ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การยึดหลักการมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึง ตามความจำเป็น การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การดำเนินงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและรายงาน ตลอดจนการประกาศเกียรติคุณและยกย่อง

วิธีการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีวิธีการจัดการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรภายใน โรงเรียน และบุคลากรภายนอกเพื่อร่วมระดมทรัพยากร เช่น ผู้แทนสมาคมครูและผู้ปกครอง ตัวแทนชมรมศิษย์เก่า หรือผู้แทนเครือข่ายการระดมทรัพยากร

2. จัดทำทะเบียนและบัญชีทรัพยากรเพื่อการศึกษา หากทรัพยากรเป็นเงินให้มีการนำฝาก ธนาคารหรือสถาบันการเงิน

3. กำหนดวิธีการรับ – จ่าย โดยยึดระเบียบการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณของรัฐ เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

4. จัดสรรการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการระดมทรัพยากร เช่น ทุนการศึกษา การจัดซื้อ วัสดุครุภัณฑ์ การปรับปรุงหรือจัดสร้างอาคารสถานที่ การสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การสนับสนุน โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ ภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ

5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษา

6. จัดทำสรุปและรายงานผลการใช้จ่ายทรัพยากรเพื่อการศึกษาแก่คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

พรเทพ โพธิ์พันธ์ และคณะ (2563 : 427 – 443) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการระดมทุน พบว่า องค์ประกอบในการระดมทุนของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระดมทุน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษามี 3 ขั้นตอน 14 องค์ประกอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ด้านการวางแผนระดมทุน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 3) กำหนดโครงการระดมทุน 4) แต่งตั้งคณะกรรมการและเครือข่าย 5) ตั้งงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการดำเนินการระดมทุน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) ประชาสัมพันธ์การระดมทุน 3) แสวงหาแหล่งทุน 4) จัดกิจกรรมระดมทุน

ขั้นตอนที่ 3 กำกับติดตามและประเมินผลการระดมทุน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) กำกับติดตามการระดมทุน 2) ตอบรับการบริจาค 3) สรุปรายรับ – รายจ่ายและรายงานผล 4) นำรายได้จากการระดมทุนไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 5) ประกาศเกียรติคุณคณะกรรมการและผู้ให้การสนับสนุน

ส่วน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระดมทุน มี 3 ขั้นตอน 20 องค์ประกอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนระดมทุน มี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น (Need Assessment) 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการระดมทุน 3) จัดทำรูปแบบรายการและประมาณการงบประมาณ 4) กำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนและกำหนดโครงการระดมทุน 5) ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนการระดมทุน 6) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ 7) หาผู้นำในการระดมทุน 8) แต่งตั้งที่ปรึกษาการระดมทุน 9) แต่งตั้งคณะกรรมการและอาสาสมัครระดมทุน 10) เลือกรูปแบบระดมทุน และ 11) ตั้งงบประมาณสนับสนุนการระดมทุน

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการระดมทุน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประชาสัมพันธ์การระดมทุน 2) แสวงหาแหล่งบริจาคทุน 3) คัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น และ 4) จำหน่ายสลากรางวัลเพื่อการกุศล

ขั้นตอนที่ 3 กำกับ ติดตามและประเมินผล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำกับติดตามผลการระดมทุน 2) ตอบรับการบริจาค 3) สรุปและแจ้งรายรับ – รายจ่าย 4) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และ 5) ประเมิน รายงาน และประชาสัมพันธ์ โดยสถานศึกษามีการแสดงภาวะผู้นำในการระดมทุน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีส่วนร่วมเป็นผู้บริจาคที่สำคัญในการระดมทุนเป็นกำลังสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวคิดและหลักของการระดมทุนเพื่อการศึกษากลับมาให้ความสำคัญประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการสถานศึกษา ประชุมวางแผนร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการระดมทรัพยากร จัดทำแผนและพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน 2) ขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างส่วนงานรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจแบบมีส่วนร่วม การประสานการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร แสวงหาแหล่งทุน และจัดกิจกรรมระดมทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนการจัดทำทะเบียนและบัญชีทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ขั้นกำกับติดตามและประเมินผล โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง จัดทำสรุปและรายงานผลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนการประกาศเกียรติคุณและยกย่อง

ประเภทของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้แบ่งประเภทของการระดมทรัพยากรการศึกษาไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 9) กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรเงินทุนหรืองบประมาณ หมายถึง บัณฑิตเงินหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง บัณฑิตสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่เป็น ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน
3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง บัณฑิตสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมายถึง บัณฑิตสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นที่ดิน พื้นที่ อาณาบริเวณ ตลอดจนอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่ใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน
5. ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ หมายถึง บัณฑิตสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นสถานที่สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพที่มีอยู่ตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา

วรุฒิ แสงนาก (2555 : 26) ได้แบ่งประเภททรัพยากรทางการศึกษาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ทรัพยากรด้านบุคลากร หมายถึง กรรมการสถานศึกษา สมาคม ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตำรวจ บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ ข้าราชการครู โรงเรียนอื่น พระสงฆ์ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาหรือมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. ทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ หมายถึง เงินที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ บุคคล ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน มูลนิธิ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง วัสดุ เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

4. ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมายถึง พื้นที่ที่เป็นดินใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนใช้ก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

5. ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สถานที่หรือศูนย์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้นจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ อาจเป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในโรงเรียน หรือนอกโรงเรียนก็ได้ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ส่งเสริมจัดกิจกรรม สร้างภาคีเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

6. ทรัพยากรด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง องค์ความรู้ของบุคคล กลุ่มคน หรือศิลปวัฒนธรรม เครื่องมือเครื่องใช้พื้นบ้านที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ส่งเสริม จัดกิจกรรม สร้างภาคีเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรบุคคล คือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพราะฉะนั้นในการดำเนินการในด้านการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยและกระบวนการบริหารในด้านอื่น ๆ ให้เกิดผลตามมา ดังนั้นสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากรในรูปการเงิน ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล 2) งบประมาณที่ได้จากการสนับสนุนจากองค์กรอื่น

3. ทรัพยากรทางกายภาพ เป็นทรัพยากรทางธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งทรัพยากรบางอย่างใช้แล้วสูญหายไป ทรัพยากรบางอย่างใช้แล้วสามารถสร้างขึ้นมาทดแทน หรือเกิดขึ้นมาทดแทนใหม่ได้ ดังนั้นผู้ใช้ทรัพยากรควรคำนึงถึงประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรทางกายภาพให้มากที่สุด

4. ทรัพยากรทางสังคม ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคล ในสังคมที่มีความเชื่อ ความคิดเห็นต่อสิ่งที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความคุ้มค่าประโยชน์ที่ได้สั่งสม ประสพการณ์และถ่ายทอดสืบต่อกันมา

5. ทรัพยากรสารสนเทศ ประเภทของสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 1) สารสนเทศเพื่อการบริหาร เป็นสารสนเทศในระดับปฏิบัติการที่มีหน้าที่ตามภารกิจหลัก 2) สารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นสารสนเทศในระดับบริหารจัดการ ควบคุมดูแลการทำงาน ให้การปฏิบัติการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย และ 3) สารสนเทศเพื่อกำหนดนโยบายและแผน

กฎหมาย ธรรมนูญ (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การแสวงหาและรวบรวมปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 3 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาด้านบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ได้แก่ บิดามารดา หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตัวแทนองค์กรต่าง ๆ ผู้แทนด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้แทนของรัฐบาล คณะกรรมการสถานศึกษาและ คณะกรรมการบริหาร โรงเรียน เป็นต้น

2. ทรัพยากรการเงิน หมายถึง ปัจจัยด้านเงินทุนที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้มาจากสนับสนุนของรัฐ เรียกว่าเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณเป็นเงินรายได้ที่มาจาก การเก็บเงินบำรุงการศึกษา เงินที่ได้มาจากการบริจาค หรือเงินจากแหล่งอื่น เพื่อนำไปใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาทรัพยากร

3. ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุหรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้ในการศึกษา วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือ

ในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ วิทยุเทป โทรทัศน์ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สมพิศ ใช้เฮ็ง และคณะ (2556 : 23) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่

อำพล รวากลาง และเสาวณี ศรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรเงินทุน 2) ทรัพยากรบุคคล 3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี 4) ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และ 5) ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้

วิษณุภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558 : 130) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 55) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรด้านการจัดการ

พิสิษฐ ภูรอด (2559 : 19) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) บุคคล 2) วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ สิ่งพิมพ์ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ และ 3) งบประมาณหรือเงิน

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 59) ได้ศึกษาทรัพยากรที่เป็นเงิน เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความยืดหยุ่นมากที่สุดสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่น ๆ โดยแหล่งที่มาของเงินทุนประกอบด้วย 3 แหล่ง ดังนี้

1. เงินช่วยเหลือ คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินภาครัฐหรือเอกชนในรูปแบบเงินช่วยเหลือที่อาจจะมียุทธศาสตร์หรือข้อตกลงระหว่างองค์กรที่ให้เงินช่วยเหลือกับสถาบันการศึกษา

2. เงินบริจาค คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินบริจาคจากบุคคล องค์กร ชุมชน ภาครัฐ รวมถึงโครงการระดมทุนของสถาบันการศึกษา

3. เงินที่ได้มาจากการหารายได้ด้วยตนเอง คือ รายได้ที่สถาบันการศึกษาสามารถหาได้จากผลิตภัณฑ์และบริการที่หาได้จากสถาบันการศึกษาเอง ไม่นับรวมค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐบาลจัดสรรมาให้

พัฒนสุดา สิริธรงค์ศรี (2562 : 5) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคคล ภูมิปัญญา แรงงาน ความรู้ เทคโนโลยี / นวัตกรรม สื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องแต่งกาย ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 15) ได้กำหนดทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ หรือ “4M’s” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการลงทุนในทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ

เบนเดอร์ (Bender, 1983 : 6 – 7) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจในทุกระดับ
2. ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ ที่ดิน (Land) เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities) เครื่องมือ (Equipment) วัสดุหรือพลังงาน (Materials or Energy)
3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้
4. ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) และครุภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่มีใช้ตัวเงิน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประเภทการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประเภทการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ตัวแปร	นักวิชาการ													รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1) ด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	11
2) ด้านทรัพยากรทางการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
3) ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	10
4) ด้านทรัพยากรที่ดินและ สิ่งก่อสร้าง	✓	✓			✓	✓								4
5) ด้านทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	✓	✓				✓								3
6) ด้านทรัพยากรทางกายภาพ			✓						✓				✓	3
7) ด้านทรัพยากรทางสังคม			✓											1
8) ด้านทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน											✓			1
9) ด้านทรัพยากรด้านการจัดการ								✓				✓		2
10) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น		✓												1

หมายเหตุ [1] พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 9), [2] วรวิมล แสงนาก (2555 : 26), [3] จันทิมา อัจชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126), [4] ภาณุมาศ เฉลยนาท (2556 : 26 – 90), [5] สมพิศ ไข่เฮียง และคณะ (2556 : 23), [6] อัมพล ราวกลาง และเสาวนิตรี พุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246), [7] วิชญ์ภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคัมินทร์ (2558 : 130), [8] สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 55), [9] พิสิษฐ ภู่ออด (2559 : 19), [10] กนกพร แสนสุขสม (2561 : 59), [11] พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2562 : 5), [12] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 15), [13] เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7)

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มี 10 ด้าน เมื่อพิจารณาความถี่ของแต่ละด้าน สรุปได้ว่า มีการระดมทรัพยากร 3 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 10 – 13 ความถี่ คือ 1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน 2. ด้านทรัพยากรบุคคล 3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ดังนั้น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน 2. ด้านทรัพยากรบุคคล 3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน

เบนเดอร์ (Bender, 1983 : 6–7) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถ
ใช้แทนเงินได้

พัชรกฤษฏี พวงนิล (2553 : 333–340) กล่าวว่า ทรัพยากรเงินทุนหรืองบประมาณ
หมายถึง ปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล บุคคล
ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ
เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ด้านเงินทุนหรืองบประมาณ คือ โรงเรียนดำเนินการระดมเงินทุนหรืองบประมาณด้วยวิธีการ
หรือกิจกรรมที่หลากหลายจากบุคคล ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันทางสังคม องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ และมาใช้
ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

วรวิมล แสงนาค (2555 : 26, 168–169) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ
หมายถึง เงินที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ บุคคล ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน
หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน มูลนิธิ สถาบันศาสนาและสถานประกอบการ เพื่อใช้ใน
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา และกิจกรรมการระดมทรัพยากร
เพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านการเงินหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 1) จัดทำโครงการ
เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ 2) ขอรับการบริจาคเงินจากผู้มีจิตศรัทธา 3) จัดหาเงินบริจาค
จากชุมชนและแหล่งเงินทุนต่าง ๆ 4) ระดมผ่านสื่อ ICT และ 5) ร่วมมือกับกรรมการสถานศึกษา
ผู้นำท้องถิ่นและบุคลากรอื่น ๆ จัดกิจกรรมหาเงินสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 109–126) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากร
ในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
ประกอบด้วย 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล 2) งบประมาณที่ได้จากการสนับสนุน
จากองค์กรอื่น

ภานูมาศ เฉลยนาค (2556 : 26–90) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงิน หมายถึง ปัจจัยด้านเงินทุน
ที่ใช้ในการศึกษาซึ่งได้มาจากการสนับสนุนของรัฐ เรียกว่า เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ
เป็นเงินรายได้ที่มาจาก การเก็บเงินบำรุงการศึกษา เงินที่ได้มาจากการบริจาค หรือเงินจากแหล่งอื่น
เพื่อนำไปใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

กนกพร แสสนสุขสม (2562 : 59) ได้ศึกษาทรัพยากรที่เป็นเงิน เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มี
ความยืดหยุ่นมากที่สุดสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่น ๆ โดยแหล่งที่มาของเงินทุนประกอบด้วย
3 แหล่ง คือ 1) เงินช่วยเหลือ คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินภาครัฐหรือเอกชนในรูปแบบเงินช่วยเหลือ

ที่อาจจะมีสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างองค์กรที่ให้เงินช่วยเหลือกับสถาบันการศึกษา 2) เงินบริจาค คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินบริจาคจากบุคคล องค์กร ชุมชน ภาครัฐ รวมถึงโครงการระดมทุนของสถาบันการศึกษา 3) เงินที่ได้มาจากการหารายได้ด้วยตนเอง คือ รายได้ที่สถาบันการศึกษาสามารถหาได้จากผลิตภัณฑ์และบริการที่หาได้จากสถาบันการศึกษาเองไม่นับรวมค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐบาลจัดสรรมา

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ มีการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา มีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหาเงินทุน มีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการจัดหารายได้จากการให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน

2. ด้านทรัพยากรบุคคล

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ

พัชรกฤษฏี พวงนิล (2553 : 333 – 340) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน โดยกลยุทธ์การระดมทรัพยากรด้านบุคคลประกอบด้วย 1) สร้างเครือข่ายครู ภูมิปัญญาชาวบ้านในชุมชนเขตบริการของโรงเรียน 2) ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติกิจกรรมตามประเพณี และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ 3) เครือข่ายครูภูมิปัญญาชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่นักเรียน 4) โรงเรียนกำหนดแผนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้บุคลากรในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) สร้างเครือข่ายพัฒนาเยาวชนในท้องถิ่นให้รู้จักสำนึกรักในบ้านเกิด และห่างไกลยาเสพติด 6) มีแผนการพัฒนาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 8) ตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและทุกคนมีส่วนร่วม 9) เชิญบุคคลผู้ปกครอง ศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการประกอบอาชีพมาเล่าประสบการณ์ให้นักเรียนได้รับฟัง 10) ยกย่องเชิดชูบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ดีในชุมชนในโอกาสต่าง ๆ 11) ครูและผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และเป็นที่น่าเชื่อถือในชุมชนบุคลากร 12) มีแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด 13) ให้ชุมชน ผู้ปกครอง

มีส่วนร่วมในการวางแผนการสรรหาและพัฒนา 14) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง 15) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน 16) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร 17) ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความถนัด 18) จัดทำทำเนียบบุคคลสำคัญ วิทยากรภูมิปัญญาไทย ปราชญ์ชาวบ้านอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 19) เชิญบุคคลสำคัญมาแสดงปาฐกถาให้นักเรียนได้รับฟังใน โอกาสต่างๆ 20) จัดทำอัตชีวประวัติของบุคคลตัวอย่างทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียน ได้ศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 21) พัฒนาเครือข่ายวิทยากรภูมิปัญญาไทยหรือปราชญ์ชาวบ้านทุกหมู่บ้านในเขตบริการ 22) ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายวิทยากรภูมิปัญญาไทย 23) เชิญวิทยากรในเครือข่ายครูภูมิปัญญาไทยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

วรวิมล แสงนาก (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคลากร หมายถึง กรรมการสถานศึกษา สมาคม ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตำรวจ บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ ข้าราชการครู โรงเรียนอื่น พระสงฆ์ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาหรือมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยกิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ประสานพระวิทยากรให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ขอความร่วมมือผู้นำท้องถิ่นและชุมชนร่วมงานสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม 3) เรียนเชิญกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการจัดการศึกษา 4) ขอรับการสนับสนุนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน 5) ขอความอนุเคราะห์แพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจและดูแลรักษาสุขภาพ 6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและเชิญชวนร่วมพัฒนาการศึกษา

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะฉะนั้นในการดำเนินการในด้านการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยและกระบวนการบริหารในด้านอื่น ๆ ให้เกิดผลตามมา ดังนั้นสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและระดมทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภานูมาศ เฉลยนาท (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาด้านบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้

ความอนุเคราะห์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ได้แก่ บิดามารดา หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์ โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตัวแทนองค์กรต่าง ๆ ผู้แทนด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้แทนของรัฐบาล คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการสรรหาขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ ทหาร ศึกษานิเทศก์ พระสงฆ์ ผู้ปกครอง ตลอดจนเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6–7) กล่าวว่า ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) และครุภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

พัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 333 – 340) กล่าวว่า ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 1) จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ
- 2) กำหนดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี
- 3) ผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายศิษย์เก่า มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี
- 4) กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
- 5) จัดหาและใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าที่สุด สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 6) จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ผลงานนักเรียนและโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ
- 7) ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และสื่อในการประชาสัมพันธ์ผลงาน
- 8) นักเรียนและครูร่วมกันเผยแพร่ผลงานด้วยวิธีการและสื่อที่หลากหลาย
- 9) สนับสนุนประชาชนให้เห็นด้วยกับกฎหมายที่ว่าด้วยภาษีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะ
- 10) เข้าพบปะกับนักการเมืองในแต่ละระดับเพื่อแสดงเหตุผลและขอรับการสนับสนุน

ด้านแนวคิดในการตรากฎหมายภายใต้เพื่อการศึกษา 11) นำเสนอแนวคิดกฎหมายภายใต้เพื่อการศึกษา ในเวทีต่าง ๆ ตามโอกาสที่เอื้ออำนวยเพื่อหาแนวร่วมอุดมการณ์ 12) สร้างเครือข่ายพัฒนาผู้เรียน ที่เข้มแข็ง 13) เครือข่ายพัฒนาผู้เรียนร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 14) สร้างโรงเรียนให้เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ 15) จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ 16) พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 17) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 18) โรงเรียนและชุมชนร่วมกันวางแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 19) แต่งตั้งทีมงาน เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 20) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับ ให้บริการนักเรียน และชุมชน 21) ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี 22) จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี และ 23) กำหนดกิจกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วรวิทย์ แสงนาค (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง วัตถุ เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มี คุณภาพ กิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมขอรับการสนับสนุนด้าน วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยี จากแหล่งทรัพยากร 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย 3) ใช้ Social Network ในการระดมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) ยกย่องผู้ให้การสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เป็นที่รับรู้ทั่วไป 5) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการบริหาร การศึกษา ประกอบด้วย 1) สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการ เป็นสารสนเทศในระดับปฏิบัติการ ที่มีหน้าที่ตามภารกิจหลัก 2) สารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นสารสนเทศในระดับบริหารจัดการ ควบคุมดูแลการทำงานให้การปฏิบัติการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย และ 3) สารสนเทศเพื่อกำหนดนโยบายและแผน

ภานูมาศ เกลยนาถ (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุหรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้

ในการศึกษา วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือคอมพิวเตอร์ วิทยุเทป โทรทัศน์ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ ประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่งสนับสนุน แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุน เพื่อให้ได้มาซึ่งครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปนิยามของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ว่า การที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวิธีการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันแสวงหาและรวบรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ / กิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่มีใช้ตัวเงิน สำหรับนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ มีการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา มีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหาเงินทุน มีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการจัดหารายได้จาก การให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน

2. ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการสรรหา ขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ ทหาร ศึกษาพิเศษฯ พระสงฆ์ ผู้ปกครอง ตลอดจนเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ ประชาสัมพันธ์ ประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่งสนับสนุน แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุน เพื่อให้ได้มาซึ่งครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการของสถานศึกษา

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และประกาศที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (18 สิงหาคม 2553) เป็นต้นไป ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 62 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วยห้องที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 39 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 1 – 65)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มุ่งสู่ Thailand 4.0

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องงานวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อที่ 2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการผลิต จัดทำ และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ข้อที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ประกอบด้วย 2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น และ 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance learning information technology : DLIT)
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning
Television : DLTV)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ข้อที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการ ชุมชน
สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีบริหารจัดการศึกษาโดยใช้
รูปแบบ “3L 7s Model” โดยมีองค์ประกอบ คือ 3L ได้แก่ 1) Leader Organization : ผู้นำแห่งการเรียนรู้
2) Learning Organization : องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) Learner Organization : บุคคลแห่งการเรียนรู้
และ 7S Strategic Management : การบริหารงานเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) Strategy
มีการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ได้แก่ 1. Strategic planning : การวางแผนกลยุทธ์ 2. Strategic
implementation : การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3. Strategic evaluation : การประเมินกลยุทธ์
2) Standard มีเป้าหมายการทำงานสู่คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาและมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ 3) Support & Service มีการสนับสนุนปัจจัยบริหาร
อย่างเหมาะสม และบริการทั่วถึงมีประสิทธิภาพ 4) Staff ความเข้มแข็ง และศักยภาพของทีมงาน
5) System มีกระบวนการทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน 6) Smart บุคลากรมีศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานและองค์กรมีความเป็นเลิศ 7) Satisfaction ระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีพันธกิจหลัก
ในการมุ่งเน้นการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ
ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ให้การส่งเสริมทรัพยากรทางการเงิน โดยการวิเคราะห์จัดตั้ง
งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่าย
งบประมาณของสถานศึกษา เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์
เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เป็นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา
ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังปรากฏ
ในกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน
และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
และการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ข้อที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการประสานหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาส สนับสนุนทรัพยากร

ด้านเทคโนโลยีโดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ยังมีหน้าที่ในการประสานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ในส่วนของทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในข้อที่ 2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ โดยให้การสนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ และการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ข้อที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จะมีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา แต่ก็ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังมีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษา เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากภาครัฐนั้น ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขนาดเล็ก จากข้อมูลด้านขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากถึง 20 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 13 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้จากข้อมูลด้านโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2562 มีนักเรียนออกกลางคัน ร้อยละ 0.04 สาเหตุส่วนใหญ่มาจากนักเรียนมีฐานะยากจน และปัญหาครอบครัว ข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาส ปีการศึกษา 2563 พบว่า มีเด็กยากจน ร้อยละ 22.57 เด็กกำพร้า ร้อยละ 0.17 และเด็กที่ต้องทำงานและรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 0.02 รวมถึงมีนักเรียนพิการเรียนร่วม ร้อยละ 1.47 ประกอบด้วย นักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ เช่น มีปัญหาด้านการเรียนรู้ พฤติกรรม อารมณ์ ออทิสติก และพิการซ้ำซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 10 – 24) นักเรียนกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมด้านการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อให้มีโอกาส รวมทั้งมีปัจจัยด้านทรัพยากรสำหรับใช้ในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ปัญหาของการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือทุกด้าน

ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

ในการวิจัยนี้จะเป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียน สังคมและประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

พรีดีดี และคณะ (Preedy and et al. 2003 : 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่ง que ได้รับ ความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ ศักยภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และการสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

วิดเดอร์ และ โคเฮน (Vidaver and Cohen. 2007 : 278 – 304) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน มีสมรรถนะในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายใต้การสร้างเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างหรือเพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

สโคเมกเกอร์ และคณะ (Schoemaker and et al. 2013 : 1 – 5) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัทหลายแห่ง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 6 ประการ คือ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การมีทักษะกระบวนการคิด การบริหารความเสี่ยง การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร การคาดการณ์อนาคต การสร้างทักษะทางการเรียนรู้ และการตัดสินใจ

กำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีทักษะเด่นในด้านหนึ่งไม่สามารถทดแทนทักษะที่อ่อนด้อยด้านอื่นได้โดยง่าย จึงสรุปว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะทั้ง 6 ด้านให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เซอร์เวท (Servet and et al. 2020 : 399 – 426) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของกรมมหาวิทยาลัยบาสเคนท์ (Baskent University) ประเทศตุรกี พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ จากผลการวิจัยพบว่า การรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำเป็นตัวทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการบริหารอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มระดับความรู้รอบตัว การรู้เทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ

เรซซาน และเซอร์เวต (Rezzan and Servet. 2021 : 105 – 126) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำในมิติย่อย คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีแนวโน้มที่จะพัฒนามากขึ้นตามคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ซึ่งบทบาทด้านความคิดที่เห็นได้ชัดเจนของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศ

พัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 71 – 257) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน แหล่งของทุนที่บริจาค การจัดระบบการทำงาน การประชาสัมพันธ์ งบประมาณ การรณรงค์บริจาคประจำปีกับการรณรงค์บริจาคพิเศษ และการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชี้แจงได้ ส่วนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลไกด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส และกลไกด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องประสานและเชื่อมโยงกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และกลไกด้านการบริหารจัดการคือ การยึดหลักการมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงตามความจำเป็น การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องประสานและเชื่อมโยงกันเพื่อความมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการระดมทรัพยากรเพื่อการ

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ และนพดล เจนอักษร (2554 : 183 – 191) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วรวิไล แสงนาก (2555 : 182 – 192) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาณุมาศ เกลยนาค (2556 : 365 – 368) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 239 – 252) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารทรัพยากร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความศรัทธา แรงจูงใจ กฎหมาย และประชาสัมพันธ์ ซึ่งการสร้างศรัทธาในการระดมทรัพยากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องกระทำโดยผู้บริหาร ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากร เพราะจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามมา คือ กฎหมาย แรงจูงใจ การประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ซึ่งทุกด้านมีอิทธิพลหรือส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความศรัทธาในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ คือ การร่วมกันศึกษาข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน วางแผนการระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 10 – 11) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ

ณัฐชนันท์ รุจิราภักดิ์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2557 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 พบว่า การดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 52 – 62) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเคียนซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปรีชกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11 – 12) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 258) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2562 : 1 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนที่ดี การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี ซึ่งการบริหารทรัพยากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนแนวทางการส่งเสริมระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาระดับสถานศึกษา คือ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลไกด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส และกลไกด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องประสานและเชื่อมโยงกันเพื่อควมมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

อังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

พรเทพ โพธิ์พันธุ์ และคณะ (2563 : 427 – 433) ได้ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีในการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การระดมทุนในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

ชัตติยา ด้วงสำราญ (2564 : 501 – 512) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เนื่องจากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้วการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ความศรัทธา แรงจูงใจ กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการติดตามและประเมินผล ซึ่งจะต้องสอดคล้องและเชื่อมกันเพื่อมีความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการสร้างการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และภาคีเครือข่ายย่อมจะทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษาสูง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,422 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 12)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี. 2553 : 39 – 40) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สพม.จบตร	กลุ่มประชากร	
	ครู	ครู
จังหวัดจันทบุรี	931	200
จังหวัดตราด	491	106
รวม	1,422	306

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1993 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 1.1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.2 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร | จำนวน 12 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 2.1 ทรัพยากรทางการเงิน | จำนวน 7 ข้อ |
| 2.2 ทรัพยากรบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.3 ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี | จำนวน 5 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1993 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ามีข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อ แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.55 ถึง 0.87 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.94

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญถม ศรีสะอาด. 2556 : 121)
 - คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2564 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีาด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 68)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x_i แทน คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 83)

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N x_i y_i - \sum_{i=1}^N x_i \sum_{i=1}^N y_i}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N x_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 x_i แทน คะแนนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน
 y_i แทน คะแนนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน
 N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ปกรณั ประจันบาน, 2555 : 43)

$$\hat{Y}_{p_i} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$$

เมื่อ \hat{Y}_{p_i} แทน คะแนนพยากรณ์ของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_p$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$ แทน คะแนนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบคะแนนดิบ

r_{YY_p} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($b_1, b_2, b_3, \dots, b_p$) เป็นค่าที่แสดงว่า เมื่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป $b_1, b_2, b_3, \dots, b_p$ หน่วย

การสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน สามารถใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (ปกรณั ประจันบาน, 2555 : 44 – 45)

$$Z_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \dots + \beta_kZ_k \quad \text{โดยที่ } \beta_i = \frac{S_i}{S_y} b_i$$

เมื่อ Z_y แทน คะแนนพยากรณ์ของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

Z_1, Z_2, \dots, Z_k แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในรูปคะแนนมาตรฐาน

k แทน จำนวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

β_i แทน ค่าน้ำหนักเบต้าของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

S_i แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา

S_y แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา

b_i แทน ค่าน้ำหนักคะแนนดิบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน การกำหนดกลยุทธ์
X_2	แทน การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
X_3	แทน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X_4	แทน การบริหารทรัพยากรในองค์กร
Y	แทน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adjust R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE_{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน ค่าการพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปคะแนนดิบ
Z_x	แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบ
Z_y	แทน ค่าการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยหาค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่ตั้งของสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จังหวัดจันทบุรี	200	65.36
2. จังหวัดตราด	106	34.64
รวม	306	100

จากตาราง 4 แสดงว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 65.36 และจังหวัดตราด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้าน และรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง 5 – 9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดกลยุทธ์	4.48	0.46	มาก	1
2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.40	0.49	มาก	4
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.42	0.53	มาก	3
4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.44	0.47	มาก	2
รวม	4.43	0.45	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อยู่ในอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การกำหนดกลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ

การกำหนดกลยุทธ์	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.50	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา	4.47	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.43	0.66	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.52	0.60	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.43	0.61	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.51	0.57	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.46	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$)

และผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนรายการที่อยู่ในอันดับสุดท้ายมี 2 รายการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จำแนก ตามรายชื่อ

การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากร	4.38	0.64	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.37	0.68	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้ มาตรฐานและมีคุณภาพ	4.41	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริง	4.38	0.65	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงาน จริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	4.39	0.66	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แผนงานอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.62	มาก	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.41	0.60	มาก	2
รวม	4.40	0.49	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนรายการที่อยู่ในอันดับ สุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำแนกตามรายชื่อ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ที่กำหนด ขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็น รูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ	4.40	0.63	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลงวัตถุประสงค์ ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว	4.39	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสารตาม วัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากร ภายในสถานศึกษารับทราบ	4.45	0.63	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้ อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	4.40	0.64	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิด การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.67	มาก	2
รวม	4.42	0.53	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ทรายาด ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสารตามวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรภายในสถานศึกษารับทราบ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนรายการที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลง วัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ทรายาด การบริหารทรัพยากรในองค์กร จำแนกตามรายข้อ

การบริหารทรัพยากรในองค์กร	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.43	0.66	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนด้านการใช้ จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.53	0.62	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขต ที่กฎหมายกำหนด	4.42	0.61	มาก	8
4. บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงาน ตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	4.38	0.70	มาก	12
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.41	0.63	มาก	10

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรในองค์กร	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบรวดเร็วและทันเหตุการณ์	4.48	0.62	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน	4.41	0.60	มาก	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา	4.46	0.60	มาก	4
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.46	0.60	มาก	4
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.40	0.61	มาก	11
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.46	0.57	มาก	4
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.62	มาก	3
รวม	4.44	0.47	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 11 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนรายการที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

การวิเคราะห์ระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้าน และรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง 10 – 13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน	4.43	0.46	มาก	1
2. ด้านทรัพยากรบุคคล	4.07	0.39	มาก	3
3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.39	0.58	มาก	2
รวม	4.30	0.40	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านทรัพยากรทางการเงินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนด้านทรัพยากรบุคคลอยู่ในอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรทางการเงิน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทรัพยากรทางการเงิน	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ	4.45	0.57	มาก	4
2. สถานศึกษามีการขอรับการสนับสนุนเงินจากผู้มีจิตศรัทธา	4.44	0.61	มาก	5
3. สถานศึกษามีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา มูลนิธิหรือสถานประกอบการ มาใช้ประกอบการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย	4.46	0.62	มาก	3
4. สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้นำท้องถิ่น เพื่อการจัดกิจกรรมหาเงินทุนสนับสนุน โครงการ / กิจกรรมของสถานศึกษา	4.47	0.64	มาก	2
5. สถานศึกษามีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับ นักเรียนจากผู้ปกครอง หรือหน่วยงานต่าง ๆ	4.51	0.63	มากที่สุด	1
6. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและ หน่วยงานต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากร ทางการเงินอย่างทั่วถึง	4.40	0.66	มาก	6
7. สถานศึกษามีการจัดหารายได้จาก การให้บริการ ทางวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากรของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.27	0.67	มาก	7
รวม	4.43	0.46	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓ ด้านทรัพยากรทางการเงินมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน จากผู้ปกครอง หรือหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสร้างร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้นำท้องถิ่น เพื่อการจัดกิจกรรมหาเงินทุนสนับสนุนโครงการ / กิจกรรม ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$) และสถานศึกษามีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา มูลนิธิหรือสถานประกอบการมาใช้ประกอบการจัดการศึกษา อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนรายการที่อยู่ในอันดับสุดท้ายคือ สถานศึกษามีการจัดหารายได้ จากการบริหารทางวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากรของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓๓ ด้านทรัพยากรบุคคล จำแนกตามรายข้อ

ด้านทรัพยากรบุคคล	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาเชิญกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการวางแผนการจัดการศึกษา	4.27	0.75	มาก	6
2. สถานศึกษาเชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในชุมชน มาให้ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	4.34	0.67	มาก	4
3. สถานศึกษาเชิญแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขมาให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ สุขภาพกับครู บุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียน	4.49	0.57	มาก	1
4. สถานศึกษามีการขอความร่วมมือจาก ตำรวจ ทหารมาให้ความรู้ด้านการปกครอง การป้องกันยาเสพติด และวินัยจราจรกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	4.40	0.56	มาก	2

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านทรัพยากรบุคคล	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
5. สถานศึกษาเชิญศึกษานิเทศก์หรือวิทยากร จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาให้ความรู้ ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.38	0.68	มาก	3
6. สถานศึกษานิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน	4.28	0.83	มาก	5
7. สถานศึกษามีการประสานงานกับกรรมการ สมาคมผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.40	0.83	ปานกลาง	7
8. สถานศึกษามีเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	3.04	0.72	ปานกลาง	8
รวม	4.07	0.39	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาจันทบุรี ๓๓๓ ด้านทรัพยากรทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาเชิญแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสภาพกับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการขอความร่วมมือจากตำรวจ ทหารมาให้ ความรู้ด้านการปกครอง การป้องกันยาเสพติด และวินัยจราจรกับครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$) และสถานศึกษาเชิญศึกษานิเทศก์หรือวิทยากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามาให้ความรู้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนรายการที่อยู่ในอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ($\bar{X} = 3.04$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	n = 306		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ จากแหล่งต่าง ๆ	4.40	0.66	มาก	2
2. สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.41	0.68	มาก	1
3. สถานศึกษามีการประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่งสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.39	0.63	มาก	3
4. สถานศึกษามีการแสวงหาผู้ให้การสนับสนุน รายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย	4.37	0.71	มาก	5
5. สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง บุคคล ชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายศิษย์เก่ามีส่วนร่วม กับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.38	0.69	มาก	4
รวม	4.39	0.58	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี トラด รายด้าน พบว่า

- 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_1y} = 0.785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_2y} = 0.770$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_3y} = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (Y) ในระดับสูง ($r_{x_4y} = 0.712$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

model	SS	df	MS	F	P
Regression	33.543	4	8.386	155.280	0.000*
Residual	16.255	301	0.054		
Total	49.798	305			

* $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้
พยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ตราด

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (constant)	0.966	0.135		7.178*	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (X_1)	0.372	0.053	0.424	7.086*	0.000
การบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_4)	0.244	0.058	0.281	4.183*	0.000
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.132	0.043	0.174	3.083*	0.000

ค่าคงที่ (a) = .966
 $R = 0.821, R^2 = 0.673, S.E._{est} = 0.23204, F = 207.617^*$

* $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดม
ทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ
การกำหนดกลยุทธ์ (X_1) การบริหารทรัพยากรในองค์กร (X_4) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.821 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.673 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียน
สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_4X_4 + b_3X_3 \\ &= 0.966 + 0.372 (X_1) + 0.244 (X_4) + 0.132 (X_3)\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.424 (X_1) + 0.281 (X_4) + 0.174 (X_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_2) ไม่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,422 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 12)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 306 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์. 2553 : 39–40) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1993 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายชื่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ามีข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยนำคะแนน

ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อ แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.55 ถึง 0.87 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.94

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์ และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ มีความสมบูรณ์ 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี トラด

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 363)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.82 สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_4X_4 + b_3X_3 \\ &= 0.966 + 0.372 (X_1) + 0.244 (X_4) + 0.132 (X_3)\end{aligned}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}\hat{Z}_y &= \beta_1Z_{x1} + \beta_4Z_{x4} + \beta_3Z_{x3} \\ &= 0.424 (X_1) + 0.281 (X_4) + 0.174 (X_3)\end{aligned}$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการถ่ายทอดสื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษารับทราบ รวมถึงผู้บริหารได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล ไสวาทิ และวัลลภา อธิรัตน์ (2557 : 10 – 11) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชกร อรุณจินดาตระกูลและคณะ (2561 : 11 – 12) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 258) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธ์ุ (2562 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทรัพยากรทางการเงิน ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหางบประมาณที่รัฐจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID- 19) ส่งผลให้สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านจัดการเรียนการสอน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องนำทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ในการดำเนินการของสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีภารกิจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ โพธิ์พันธุ์ และคณะ (2563 : 427 – 433) ได้ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติที่ดีในการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การระดมทุนในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิดิ แสงนาก (2555 : 182 – 192) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐชานันท์ รุจิราภักดิ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2557 : 61) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 พบว่า การดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา เทียนขาว (2558 : 52 – 62) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเคียนซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ และนพพลเจนนอักษร (2554 : 183 – 191) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด อยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญมากต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพราะการระดมทรัพยากรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดและวางแผนกลยุทธ์ ในการระดมทรัพยากร ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายเชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงจะส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการบริหารจัดการ การนำทีม การเสียสละส่วนตัว เข้าถึงง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา ย่อมนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 ข : 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อัมพะสวัสดิ์ (2556 : 239–252) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ หลักการบริหารทรัพยากร การมีส่วนร่วม ความศรัทธา แรงจูงใจ หลักกฎหมาย และประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 71) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิณสุดา สิริธรังศรี (2562 : 6) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัตติยา ดวงสำราญ (2564 : 501 – 512) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการระดมทรัพยากร

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถร่วมกันพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้

1) การกำหนดกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีพันธกิจหลักในการมุ่งเน้นการสร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการบริหารงานเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2564 : 62 – 64) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์จึงมีความสำคัญมากต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังจะเห็นได้จากวิจัยของภาณุมาศ เฉลยนาต (2556 : 365 – 368) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปได้ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของวิดเดอร์ และโคเฮน (Vidaver and Cohen, 2007 : 278 – 304) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน มีสมรรถนะในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่มอบหมายร่วมกัน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถ

ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2556 : 239 – 252) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ คือ การร่วมกันศึกษาข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาสถานศึกษา อย่างชัดเจน วางแผนการระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นวิธีการที่สถานศึกษาสามารถ นำมาใช้ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้ตามบริบทของสถานศึกษา ผ่านการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้

2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร สามารถร่วมพยานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหลักในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ที่ดีจะช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อชชะสวัสดิ์ (2558 : 239 – 252) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การสร้างความศรัทธา ในการระดมทรัพยากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องกระทำโดยผู้บริหาร ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากร เพราะจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามมา คือ กฎหมาย แรงจูงใจ การประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ซึ่งทุกด้านมีอิทธิพลหรือส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความศรัทธาในการระดมทรัพยากร เพื่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากร เพื่อการบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกฤษฎ์ พวงนิล (2553 : 257) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของรัฐ ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลไกด้านการบริหารจัดการ คือ การจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึง ตามความจำเป็น การยึดหลักการมีส่วนร่วม การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องประสานและเชื่อมกัน เพื่อประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการ และการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2562 : 1 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหลัก

ในการบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สามารถร่วมพิจารณาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์การระดมทรัพยากรที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดสื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกฤษฎี พวงนิล (2553 : 257) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลไกด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กรการประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส และกลไกด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องสอดคล้องประสานและเชื่อมกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563 : 13 – 16) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การประสานสอดคล้องภายในองค์กร 2) การเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การจูงใจ สรุปได้ว่าความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อแท้

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ไม่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ไม่สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กรอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของพันธุ์ทิพย์ ธรรมสโรช (2565 : 9) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์กรย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะการควบคุมที่มากจนเกินความพอดีจะขัดขวางโอกาสใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งยังเป็นการลดนวัตกรรมขององค์กร ดังนั้น การควบคุมองค์กรควรต้องมี

ลักษณะเฉพาะที่ช่วยสนับสนุนให้การควบคุมได้ผล ระบบความควบคุมจะมีความยืดหยุ่น การควบคุมที่เข้มงวดมากเกินไปจะนำไปสู่การวางหลักเกณฑ์อย่างไม่มีเหตุผล ซึ่งอาจจะขัดขวาง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการควบคุม ดังนั้น การควบคุมไม่ควรชี้้นำการตัดสินใจ ผู้บริหาร ควรจะตัดสินใจภายในขอบเขตที่ยอมรับได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สามารถร่วมกันพยากรณ์การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา ได้ร้อยละ 67.30 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จึงควรส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะ ในด้านดังกล่าวให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การระดมทรัพยากรของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบกลไก การกำกับติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงเป้าหมายและพันธกิจของการระดมทรัพยากรด้านบุคคลเป็นหลัก ต้องมีข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับชุมชนและบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้ การขอความอนุเคราะห์หรือขอความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กนกพร แสนสุขสม, สุกัญญา แซ่มซ้อย และธีรภัทร คุโลภาส. (2562). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 13 (3), (กรกฎาคม – กันยายน) : 55 – 71.
- กนกพร แสนสุขสม. (2561). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา. คุญ์นิพนธ์ ค.ศ. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมล ไสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8 (1), (มกราคม – มีนาคม) : 14. กราฟฟิก จำกัด.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. คุญ์นิพนธ์ ค.ศ. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วเกสร อำสันเทียะ, กาญจนา บุญภักดี และอำภาพรรณ ดันดินาครกุล. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา, วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 15 (1), (มกราคม – มิถุนายน) : 16.
- ขัตติยา คิ้วงสาราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, วารสารศิลปการจัดการ, 5 (2), (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 501 – 512.
- ชชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37 (4), (ตุลาคม – ธันวาคม) : 28 – 37.
- จันทิมา อังชะสวัสดิ์. (2556). การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ศ. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จิรัฏฐ์ นัตรีเบญจนันท์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. คุยฎินิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรนนท์ ขายะวงษ์, วัชรา จินดา และพัฒนพันธ์ เขตต์กัน. (2563). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์, **Journal of Modern Learning Development**, 5 (4), (กรกฎาคม – สิงหาคม) : 267.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ, ประยูทธ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานอกภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง, **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 39 (1), (มกราคม – มีนาคม) : 83.
- ณัฐชานันท์ รุจิราภัทรสิทธิ์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 4 (3), (มกราคม – มิถุนายน) : 70 – 71.
- ศิวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล. (2555). โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุยฎินิพนธ์ ศษ.ศ (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนกณ ชรรมรักษ์, คุณวุฒิ คนฉลาด และสมศักดิ์ ลีลา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม**, 9 (2) : 64 – 67.
- ธีรศักดิ์ แสงศิษฐ์ และนพดล เจนอักษร. (2554). แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1, **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 1 (2), มกราคม – มิถุนายน) : 183 – 191.
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุยฎินิพนธ์ กศ.ศ (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ปกรณั ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ประจักษ์สิน บึงมูม, ทวนทอง เขาวงกตพิงศ์ และขวัญดาว แจ่มแจ้ง. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2, **สัปดาห์วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสมส.)**, 21 (3), (กันยายน – ธันวาคม) : 175.
- ปรีชกร อรุณจินดาตระกูล, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 15 (29), (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 11 – 19.
- พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10 (2), (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 258 – 267.
- พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 13 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 27 – 31.
- พรเทพ โพธิ์พันธุ์, พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ และเฉลย ภูมิพันธุ์. (2563). แนวปฏิบัติที่ดีในการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5 (7), (กรกฎาคม) : 427 – 433.
- พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, ณรงค์ พิมพ์สาร และสิริกัญจน์ ชนวุฒิพรพินิต. (2563). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในสังคมแห่งการเรียนรู้จังหวัดนครนายก, **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์**, 7 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 13 – 16.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 4, 16.
- พัชรกฤษฎี พวงนิล. (2553). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พันทิภา สุวรรณโค. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติ, วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25 (3), (กันยายน – ธันวาคม) : 22.
- พันธุ์ทิพย์ ธรรมสโรช. (2565). การควบคุมกำกับและประเมินผลเชิงกลยุทธ์. (เอกสารประกอบการสอน). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต โกพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารและพัฒนาศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิณสุดา สิริขันธ์ศรี. (2562). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา, สุทธิปริทัศน์, 33 (106), (เมษายน – มิถุนายน) : 1 – 16.
- พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ศ (การบริหารและพัฒนาศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิศิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ศ. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภานุมาศ เฉลยนาถ. (2556). การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มยุรฉัตร เงินทอง และฉัตรดา เวชญาลักษณ์. 2559 : 234 – 248. (22 กรกฎาคม 2559). “การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3,” การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3 “งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”. เพชรบูรณ์.

- วรรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโครงการโรงเรียนประชารัฐ กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง, วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร,
10 (2), (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 251.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 Strategic Leadership
in the 21st Century, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) :
211 – 228.
- วรวุฒิ แสงนาก. (2555). การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วราภรณ์ หนึ่งโชคชัย และประยูทธ ชูสอน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี, วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38 (1), (มกราคม – มีนาคม) : 207.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิษณุภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์. (2558). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
ในเขตอำเภอปลาปาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1,
วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 130.
- สมพิศ ไข่เอื้อง และคณะ. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในเขตเมืองและชนบท, วารสารครุศาสตร์, 41 (3), (กรกฎาคม –
กันยายน) : 23.
- สาทร สมบุญ. (2554). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร.
ดุสิตนิพนธ์ ศษ.ด (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาจันทบุรี トラด. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562 ก). ทรัพยากรเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวาน.
_____. (2562 ข). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สุภิญญา เทียนขาว. (2558). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอเกียนซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 3, *วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์*, 7 (1), (มกราคม – มิถุนายน) : 52 – 62.
- สุมนรัตน์ อัครกุล. (2557). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ผู้การเป็นประชาคมอาเซียน. คุษฎีนิพนธ์ ศษ.ค (ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา).*
สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อังศุมลีน กุลฉะ และสมใจ ภูมิพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*,
9 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 20 – 60.
- อารียา จำนงค์ยา. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน.*
คุษฎีนิพนธ์ กศ.ค (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารีรัตน์ สนวนหลวง, นริศนันท์ เดชสุระ และปยุณา ชนะวรัย. (2560). การนำเสนอกระบวนการระดม
ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
พระนครศรีอยุธยา เขต 2, *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 4 (2), (พฤษภาคม – สิงหาคม) :
145 – 157.
- อำพล รวากลาง และเสาวณี ศรีพุทธรัตน์. (2556). แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2, *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7 (1), (มกราคม – มีนาคม) : 245 – 247.
- Andrew J. DuBrin, *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (Boston : Houghton, 1998), 335
- Bender, Paul S. (1983). *Resource Management, An alternative View of the Management Process.*
New York : John Wiley & Sons.
- Bennis, Warren and Nanus, Burt. (1985). *Leaders : The Strategies for Taking Charge.* New York :
Harper & Row.
- Block, Peter. (1993). *Stewardship : Choosing Service over Self – interest.* San Francisco : Berrett –
Koehler.

- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**, 5 th ed. New York : Harper Collins.
- DuBrin, A. J. (2007). **Leadership : Research Finding, Practice, and Skill**. Boston : Houghton Mifflin.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D. and Hoskisson, R.E. (2007). **Strategic management cases: competitiveness and globalization**. United States : Thomson Higher Education.
- Preedy, M., Glatter, R. and Wise, C. (2003). **Strategic Leadership and Educational Improvement**. London: Cromwell.
- Rezzan, Servet. (December 2021). "Relationship Between School Principals' Strategic Leadership Characteristics and School Teachers' Organizational Commitment Levels," **Eurasian Journal of Educational Research**. 91 (2021) : 105 – 126.
- Schoemaker, J.H Paul Rrupp Steve, Howland Samantha. (2013). **Strategic Leadership: The Essential Skills**. **Harvard Business Review**, 1 – 5. Retrieve from <https://hbr.org/2021/08/strategic-leadership-the-essential-skills>.
- Servet and et al. (April 2020). "Examination of the relationship between school principals' 21st century skills and their strategic leadership according to teachers' opinions," **Pegem Journal Of Education And Instruction** 16 (1) : 39 – 42.
- Vidaver – Cohen, D. (2007). Reputation beyond the rankings : A conceptual framework for business school research. **Corporate Reputation Review**. 10 (4), 278 – 304.

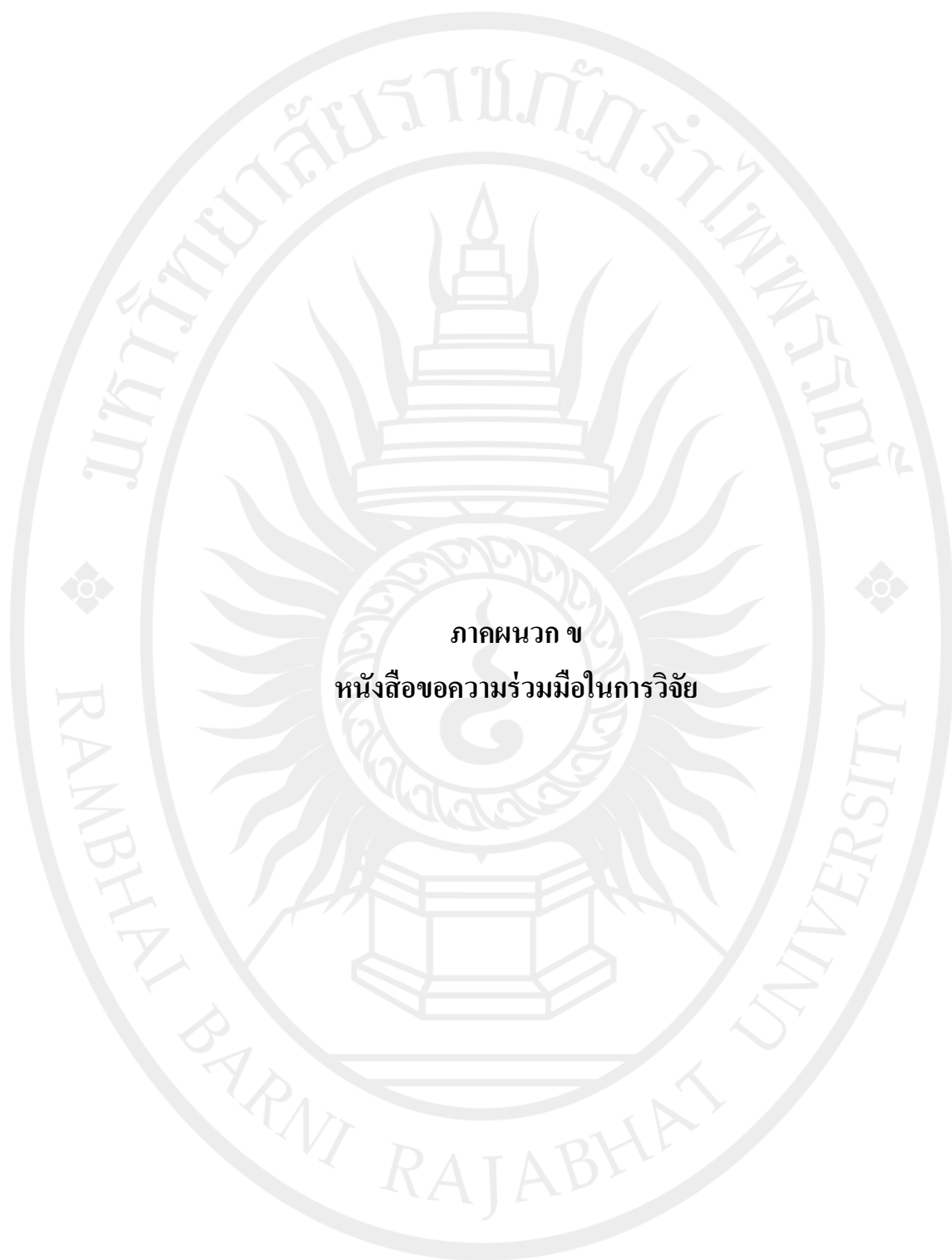


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๐๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีภาค” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ


เรียน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ อาจารย์ ดร.วิญญูดี บุญลอย เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๕



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๐๗) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาคกลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.สมชาย อรุณธัญญา เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๐๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นายสุทธิ สุวรรณपाल เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๗๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นางแมงพิทยาศาสตร์**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๗๗

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรีราชภัฏ**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรณูวิญญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียน เนนงามราษฎร์ จังหวัดจันทบุรี**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน **๕๐** ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีจันทร์**

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนินขามสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทำนอง "พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล"

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระพรตวรวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๖๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์
เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล ”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๑๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบวนวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรจวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววันวิภา ทำประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่
การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับ
สภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน
เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็น
ความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
มา ณ โอกาสนี้

นางสาววันวิภา ทำประโยชน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยพิจารณา ภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 2) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากที่สุด
4	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาก
3	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปานกลาง
2	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อย
1	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดกลยุทธ์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริง					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (ต่อ)						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสารตามวัตถุประสงค์ และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษารับทราบ					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด					
22.	บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณของ สถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบรวดเร็ว และทันเหตุการณ์					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ การบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลในการบริหารงานของสถานศึกษา					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการระดมทรัพยากร จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามระดับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยพิจารณาในภาพรวม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรทางการเงิน
2) ด้านทรัพยากรบุคคล 3) ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษามาก
- 3 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง มีการระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านทรัพยากรทางการเงิน						
1.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ					
2.	สถานศึกษามีการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา					
3.	สถานศึกษามีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา มูลนิธิหรือสถานประกอบการมาใช้ประกอบการจัดการศึกษาอย่างหลากหลาย					
4.	สถานศึกษามีการสร้างร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้นำท้องถิ่น เพื่อการจัดกิจกรรมหาเงินทุนสนับสนุนโครงการ / กิจกรรมของสถานศึกษา					
5.	สถานศึกษามีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียนจากผู้ปกครอง หรือหน่วยงานต่าง ๆ					
6.	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากรทางการเงินอย่างทั่วถึง					
7.	สถานศึกษามีการจัดหารายได้จากบริการทางวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากรของบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านทรัพยากรบุคคล						
8.	สถานศึกษาเชิญกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการวางแผนการจัดการศึกษา					
9.	สถานศึกษาเชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)						
10.	สถานศึกษาเชิญแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มาให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
11.	สถานศึกษามีการขอความร่วมมือจากตำรวจ ทหาร มาให้ความรู้ด้านการปกครอง การป้องกันยาเสพติด และวินัยจราจรกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
12.	สถานศึกษาเชิญศึกษานิเทศก์หรือวิทยากรจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามาให้ความรู้ในการพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13.	สถานศึกษานิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน					
14.	สถานศึกษามีการประสานงานกับกรรมการสมาคม ผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
15.	สถานศึกษามีเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน					
ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี						
16.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยี สารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ					
17.	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงาน ต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี					
18.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่ง สนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี (ต่อ)						
19.	สถานศึกษามีการแสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย					
20.	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่าย ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการกำหนดกลยุทธ์									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธี ในการสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้กับครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์									
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัด และประเมินผลการทำงาน ตามสภาพความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ ผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบ มาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ นิเทศติดตามและประเมินผล การทำงานตามแผนงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ ผลการประเมินมาเป็นข้อมูล ย้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงาน ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ									
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ใน การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแปลง วัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงาน ระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสารตามวัตถุประสงค์และ แผนการปฏิบัติงานให้บุคลากร ภายในสถานศึกษารับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้อง กับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร									
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการทรัพยากรของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)							
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ด้านการใช้จ่ายงบประมาณของ สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน อัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมาย ภาระงานตามความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร ตามความสามารถและ ศักยภาพของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาความสามารถและศักยภาพ ของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ งบประมาณของสถานศึกษาด้วย ความโปร่งใสถูกต้องตามระเบียบ รวดเร็วและทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ด้านการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อ การใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)							
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ ทรัพยากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรตระหนักถึงการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้มีการตรวจสอบการบริหาร ทรัพยากรจากภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูล ในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ในการระดมทรัพยากรจาก หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรทางการเงิน									
1.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการ เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	สถานศึกษามีการขอรับ การสนับสนุนเงินทุนจาก ผู้มีจิตศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	สถานศึกษามีวิธีการจัดหาเงินทุน จากชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา มูลนิธิหรือ สถานประกอบการมาใช้ ประกอบการจัดการศึกษา อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีการสร้างร่วมมือ กับคณะกรรมการสถานศึกษาหรือ ผู้นำท้องถิ่น เพื่อการจัดกิจกรรม หาเงินทุนสนับสนุนโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	สถานศึกษามีการจัดหาเงิน ทุนการศึกษาให้กับนักเรียนจาก ผู้ปกครอง หรือหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรทางการเงิน (ต่อ)									
6.	สถานศึกษามีการประชุมสัมพันธ ให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากร ทางการเงินอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	สถานศึกษามีการจัดหารายได้ จากการให้บริการทางวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากรของบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านทรัพยากรบุคคล									
8.	สถานศึกษาเชิญกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ร่วมประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการวางแผน การจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	สถานศึกษาเชิญผู้รู้หรือ ผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	สถานศึกษาเชิญแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมาให้ ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ กับครู บุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)									
11.	สถานศึกษามีการขอความร่วมมือ จากตำรวจทหารมาให้ความรู้ ด้านการปกครองการป้องกัน ยาเสพติดและวินัยจราจรกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	สถานศึกษาเชิญศึกษานิเทศก์ หรือวิทยากรจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามาให้ความรู้ ในการพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	สถานศึกษานิมนต์พระสงฆ์มาให้ ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีการประสานงาน กับกรรมการสมาคมผู้ปกครอง ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีเครือข่ายแลกเปลี่ยน ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี									
16.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ จากแหล่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	สถานศึกษามีการประชุมสัมพันธ ให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบในการระดมทรัพยากร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	สถานศึกษามีการประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่งสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีการแสวงหาผู้ให้ การสนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการ และโอกาสที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี (ต่อ)									
20.	สถานศึกษามีการเปิดโอกาส ให้ผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายศิษย์เก่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาใน การขอรับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา
จันทบุรี ตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการกำหนดกลยุทธ์	
1	0.71
2	0.72
3	0.55
4	0.68
5	0.68
6	0.59
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	
7	0.84
8	0.78
9	0.75
10	0.79
11	0.85
12	0.63
13	0.68
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
14	0.68
15	0.78
16	0.70
17	0.77
18	0.72
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	
19	0.78
20	0.65

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร (ต่อ)	
21	0.62
22	0.79
23	0.76
24	0.79
25	0.65
26	0.80
27	0.63
28	0.81
29	0.76
30	0.87

จากตาราง 19 แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 30 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.55 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านทรัพยากรทางการเงิน	
1	0.70
2	0.63
3	0.79
4	0.81
5	0.66
6	0.89
7	0.81
ด้านทรัพยากรบุคคล	
8	0.74
9	0.47
10	0.68
11	0.47
12	0.73
13	0.53
14	0.66
15	0.82
ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	
16	0.85
17	0.74
18	0.84
19	0.80
20	0.94

จากตาราง 20 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 20 ข้อ
อยู่ในช่วงระหว่าง 0.47 ถึง 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาววันวิภา ทำประโยชน์
วัน เดือน ปีเกิด	21 ธันวาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/1 ตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 22160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ่อวิทยาการ ตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 22110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2554	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. วิทยาศาสตร์ (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี