

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



มัณฑุพร ธรรมลังกา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3



มัณฑุพร ธรรมลังกา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA CHIANG RAI AREA 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3

ของ มัญชุพร ธรรมลังกา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. อาภาพรรณ ประทุมไทย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักจิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ผู้ศึกษาค้นคว้า: มัญชุพร ธรรมลังกา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 331 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ T-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

Title: STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA CHIANG RAI AREA 3

Author: Manchuphon Thammalangka, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Strategic Leadership, Leadership of School Administrators

ABSTRACT

The objective of this study was to study the strategic leadership of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 3, and to compare the strategic leadership of educational institution administrators. Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified according to work experience. The sample group used in the research was 331 school administrators and teachers under the Office of the Primary Education Area 3, Chiang Rai, in the academic year 2024, using Taro Yamane's calculation formula. The stratified random sampling method was used according to the school size. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency value of 1.00 for all questions and a reliability value of 0.96. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used for hypothesis testing were T-test, F-Test, and Scheffe's pairwise difference test. The results of the study found that 1) The strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 3, according to the opinions of school administrators and teachers, was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that all aspects had the highest level of opinions, with the aspect with the highest average value being the ability to use various input factors to determine strategies, followed by the aspect of organizational resource management, revolutionary thinking, and the aspect with the lowest average value being the aspect of having expectations and creating opportunities for the future. 2) The results of comparing the level of strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Chiang Rai, classified by overall work experience, found that they were statistically significantly different at the 0.05 level. 3) The results of comparing the level of strategic leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Chiang Rai, classified by overall school size, found that they were statistically significantly different. When considering each aspect, it was found that all aspects were statistically significantly different at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ นางวรรณวริน ชุมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง นายวัฒนา พรหมรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจให้ ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

มัญชุพร ธรรมลังกา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
บริบทของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
กรอบแนวคิดการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	58
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	66
บทที่ 5 บทสรุป.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผลการวิจัย.....	86
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ขอแบบสอบถามเพื่อการ วิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	104
ภาคผนวก ง ผล Try Out.....	108
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	111
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	22
ตาราง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีเขตพื้นที่ให้บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 อำเภอ ดังนี้	32
ตาราง 3 รายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	32
ตาราง 4 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 4 ขนาด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.....	38
ตาราง 5 รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 4 ขนาด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3.....	38
ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	51
ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู.....	58
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	59
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 60	
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	61
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	63

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต.....	64
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	65
ตาราง 15 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	66
ตาราง 16 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรในองค์กร	67
ตาราง 17 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความคิดความ เข้าใจระดับสูง	69
ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความสามารถ ในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	71
ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิธีการคิดเชิง ปฏิบัติ	72
ตาราง 20 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีความ คาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	74
ตาราง 21 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์	75
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	76

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยภาพรวม	77
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	78
ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง.....	79
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์.....	79
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	80
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	81
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	81

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	49
--------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เนื่องจาก "คน" เป็นหัวใจของการบริหารจัดการและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนากรอบแนวทางสำคัญของยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อสนับสนุนการเติบโตของประเทศ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีความเท่าเทียมและทั่วถึง 3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของประชาชน 5) การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย และบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจที่เข้มแข็ง ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาคนอย่างมีคุณภาพตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งครอบคลุมแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) และพลวัตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 รวมถึงแรงขับเคลื่อนจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคทั่วโลก ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อทิศทางการจัดการศึกษาไทยในอนาคต 2) สภาพแวดล้อมภายในประเทศ (Local Issues) ซึ่งสะท้อนผ่านปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษา เช่น ผลการทดสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ปี ค.ศ. 2022 ที่พบว่าคะแนนของนักเรียนไทยยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานโลก และลดลงจากผลการประเมินในปี 2018 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของระบบการศึกษาไทยที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2566) จากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ ครู ตลอดจนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถานศึกษา และการส่งเสริมให้ครูยอมรับ

และนำเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งควรดำเนินการผ่านกิจกรรมหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (Setting Direction) เพื่อให้การบริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร (Developing People) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) การทบทวนและออกแบบองค์การใหม่ (Redesigning the Organization to Meet Changing Demand) เพื่อให้โครงสร้างและระบบการทำงานภายในสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งในแง่ของการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (เหมือนฝัน นันทียกุล, 2562) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรในระยะยาว โดยภาวะผู้นำในลักษณะนี้ถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปรับตัวเพื่อแข่งขันและการวางแผนพัฒนาในอนาคตอย่างยั่งยืนในบริบทของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ส่วนตน คือการมีเป้าหมายหรือภาพอนาคตที่ชัดเจนว่าองค์กรควรเป็นเช่นไร 2) แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี คือความตั้งใจแน่วแน่ที่จะลงมือปฏิบัติเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นบรรลุผล 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง คือการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ 4) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเพื่อใช้ในการตัดสินใจและวางแผนอย่างรอบคอบภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ (Senge M.Peter, 1990) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และพร้อมรับมือกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองนโยบายของประเทศและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Pearce A. John and Richard B. Robinson, 2007)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำหลักในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย และกำหนดแนวทางดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป

ตามวัตถุประสงค์และนโยบายของภาครัฐ อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตฯ ได้พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้านหลัก ซึ่งส่งผลให้หลายด้านของการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร การขาดแคลนครู โดยเฉพาะครูไม่ตรงวิชาเอก หรือครูไม่ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ปัญหาครอบครัวนักเรียนที่ขาดความพร้อมทั้งด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างครอบครัว ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่างบประมาณที่จัดสรรให้ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การพัฒนาวิชาชีพครูไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน กลุ่มบริหารงานบุคคลยังคงต้องปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แม้บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และลดทอนประสิทธิภาพขององค์กร ผลกระทบสะท้อนชัดเจนนจากคุณภาพผู้เรียน โดยผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2565 พบว่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 2.39 ขณะที่ผลประเมิน NT ต่ำกว่าร้อยละ 4.12 และผล RT ต่ำกว่าร้อยละ 8.09 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาและภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565)

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และที่สำคัญที่สุดคือผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการครู อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1. ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,933 คน
 - 1.2. กลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 331 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขอบเขต ดังนี้

 - 2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 6 ด้าน ดังนี้
 - 2.1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
 - 2.1.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
 - 2.1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
 - 2.1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
 - 2.1.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

2.1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 1.1) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.1) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่
 - 3.1) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน
- 4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
 - 4.1) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
- 3.2.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 3.2.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
- 3.2.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
- 3.2.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 3.2.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในระยะยาว ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาและมีทักษะการวางแผน ควบคุม พัฒนาทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดโดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย

1.1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาควรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ

1.1.2 วางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า

1.1.3 การวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

1.1.4 มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร

1.1.5 การส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึง สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1.2.1 ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

1.2.2 ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2.3 ความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้

1.2.4 ความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.2.5 ทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

1.2.6 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอการแก้ปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

1.2.7 มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ นวัตกรรม เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน มีทักษะและความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรประกอบด้วย

1.3.1 การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล

1.3.2 การบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน

1.3.3 นวัตกรรม เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามา กำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

1.3.4 กำหนดข้อมูลของสถานศึกษาจากการทำงานในปีที่ผ่านมาที่กำหนดกลยุทธ์

1.3.5 นำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

1.3.6 ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

1.3.7 การนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา หมายถึง การคิดในลักษณะที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีการแบบเดิม ๆ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ การคิดเชิงปฏิกิริยาเน้นที่การคิดแบบสร้างสรรค์ การมองเห็นปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่แตกต่าง และการพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่ใหม่อยู่เสมอ ประกอบด้วย

1.4.1 ความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิด

1.4.2 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน

1.4.3 ความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่

1.4.4 ความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.4.5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

1.4.6 มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน

1.4.7 มีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา

1.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นความสามารถในการวางแผน การคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางให้กับองค์กร มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสในอนาคต เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระยะยาว ประกอบด้วย

1.5.1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ

1.5.2 การทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน

1.5.3 การคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส

1.5.4 การคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.5.5 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

1.5.6 การวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรและการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เป็นตัวบ่งชี้ทิศทางให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนในการทำงานร่วมกันประกอบด้วย

1.6.1 การกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.6.2 การตั้งวัตถุประสงค์กำหนดทิศทางขององค์กร

1.6.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุหรือย้ายมาดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์หรือระดับที่ใช้จำแนกสถานศึกษาตามขนาด ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
2. สถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางนโยบาย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารของโรงเรียนสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

บุญยะสิต ยตธิวงศา (2562) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือความมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือชักนำให้สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้

บรรลุผลสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) มีการให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถส่งอิทธิพลต่อกลุ่มหรือผู้ตาม โดยการจูงใจหรือชักชวนให้ละทิ้งความสนใจส่วนตัว และหันมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นเป้าหมายของตนเองด้วยความเต็มใจ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อำนาจและอิทธิพลในการจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักจูง โน้มน้าว และสร้างอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

จิรนนท์ ยายะวงษ์ และคณะ (2563) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เบนนิส และนันส์ (Bannis and Nanus. 1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลต่อการนำในทิศทางเส้นทาง การกระทำและการคิด

บลอค (Block. 1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นเพื่อละทิ้งความสนใจของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ รวมถึงคุณลักษณะที่มุ่งไปที่การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถหลากหลายด้าน หากขาดคุณสมบัติเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงควรสามารถแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ อีกทั้งต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในองค์กรหรือกลุ่มงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการ

ปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดลยา ชันเวช (2566) กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการชักชวนโน้มน้าวบุคลากรในองค์การให้คล้อยตาม เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติของผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางค์การให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน โดยมีความรับผิดชอบและการทำงานอย่างโปร่งใส ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นันทดณูชา ฦกคพงศ์ชัย (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์การ เต็มใจที่จะมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนสามารถคาดการณ์มีมุมมองกว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างต่อเนื่อง

รัฐนา เชื้อนขันธ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และสามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Dubrin J. Andrew (1998) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การกำหนดทิศทางและการกระตุ้น รวมถึงการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้้องค์กรมีความก้าวหน้าและสามารถอยู่รอดได้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นลักษณะของผู้นำระดับสูงที่มีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-Goal Leadership) ซึ่งมุ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการบรรลุผลสำเร็จในงาน และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ที่เน้นการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่

Maghroori Ray and Rolland Erik (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Finkelstein Sydney and Hambrick C. Donald (1996) ให้นิยามไว้ว่า ความสามารถของผู้นำหรือคณะผู้นำระดับสูงในการมองการณ์ไกลและปรับตัวอย่างยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการกำหนดขอบเขตของความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมทั้งองค์กร Byrd, R.E. (1987) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มีการยืดหยุ่นและทำให้ผู้อื่นสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในระยะยาว ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคนต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใดด้วยวิธีการอะไรจะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไรสร้างขวัญกำลังใจความศรัทธาของลูกน้องที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดี มีคุณธรรมเพื่อทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงาน แต่ยังสามารถติดตามและประเมินผลการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยให้การใช้ทรัพยากรในการแข่งขันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารงานในลักษณะทั่วไป การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์มาพร้อมกับการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม พร้อมทั้งมีการวางกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์ 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) จัดทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน 3) กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสมและการสามารถไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ 4) ปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้คำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ 5) ความคุมเชิงกลยุทธ์ โดยติดตามการปฏิบัติงานประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถบรรลุเป้าหมาย สร้างความยั่งยืน และเติบโตในระยะยาว

คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์

ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทักษะและลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีทักษะสำคัญหลายประการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ 2) มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่าง ๆ 3) ทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) การตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่าง ๆ 5) ทักษะการบริหารจัดการทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย 6) พร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

2. ลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1) เป็นคนที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีมาก สามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลรวมไปถึงความคิดต่าง ๆ ให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการประชุม การสอนงาน การถ่ายทอดงาน การนำเสนองาน รวมไปถึงการทำ Presentation ต่าง ๆ 2) เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจจริง ผู้นำที่รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็วขึ้นทั้งการปรับปรุงสินค้าหรือบริการรวมถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ความเป็นผู้ฟังที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน 3) มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญาจะช่วยจูงใจประกายให้กับพนักงานและองค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความสนุกสนานความตื่นเต้นซึ่งมันสร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นยังช่วยให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างไม่ยากเย็นเวลาทำโครงการหรือ 4) คิดบวกเสมอ หากผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ที่เป็นบุคลิกลักษณะของตัวเองจะยิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงานเพราะผู้นำลักษณะนี้จะสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการทำงานสร้างพลังบวกและเรื่องราวดี ๆ อยู่เสมอ 5) ความร่วมมือในองค์กรย่อมมีฝ่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่ายและอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุดแก่ตัวองค์กร โดยนอกเหนือจากความร่วมมือในการทำงานแล้วยังต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ ด้วย 6) ความสามารถในการเจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ หรือเรียกได้ว่ามีลักษณะเชิงการทูต (Diplomacy) เมื่ออยู่ในภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์คับขัน และความเป็นกลางต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นก็สำคัญมากสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์

นันทดณุชยา ณภักพงษ์ชัย (2564) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเป็นผู้นำที่สามารถบริหารงานอย่างเป็นกระบวนการรู้จักการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มีการคิดเชิงมนภาพ

เพื่อรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานการมีเหตุผล และมีความสามารถในการประมวลข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนสามารถโน้มน้าวใจผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสนใจใส่ใจลักษณะของจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

รัฐชนา เชื้อขันธ (2565) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดและความเข้าใจในระดับลึก มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำปัจจัยต่าง ๆ มาประมวลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม สามารถมองเห็นโอกาสและคาดการณ์อนาคตได้อย่างมีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งมีแนวคิดเชิงปฏิบัติ และสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความคิดและความเข้าใจในระดับลึก สามารถนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกลยุทธ์อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังที่วางไว้ มีความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีแนวคิดเชิงปฏิบัติ และสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทและความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อบรรลุเป้าหมาย สร้างความยั่งยืนและเติบโตในระยะยาว

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึงผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึงผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ทั้งทรัพยากรด้านงบประมาณ รวมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรดังกล่าวเกิดประโยชน์มีความคุ้มค่า คุ่มทุนสูงสุด และเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ
3. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึงผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรและค่านิยมให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก

4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ดูแลกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ต่อบริการที่ได้รับ ตลอดจนผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

วรรณฤดี มณฑลจรัส และ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์ 3) ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมืออาชีพ 4) ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ มีความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบ "ทำได้" รวมถึงการมีกรอบความคิดที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. ด้านการนำทีม หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิก การจูงใจให้เกิดความร่วมมือ การบริหารทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีม ทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้สมาชิกประพฤติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

3. ด้านการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีทิศทาง เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ควบคุมการดำเนินงานอย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมและการเพิ่มพูนความรู้ ยกระดับศักยภาพของทีมในด้านเทคโนโลยี และส่งเสริมการประพฤติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนปฏิบัติการ และดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับ

การสนับสนุนจากโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมภายใน บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงานอย่างสอดคล้องประสาน

ภูมิกร บุนกึ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถวางแผน จัดการ และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบและขั้นตอนที่เหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนปฏิบัติการอย่างรอบคอบ และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมการสนับสนุนกลยุทธ์จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมภายใน บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยมีบทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นแรงผลักดันหลักที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ธารทิพย์ เทพคำ (2564) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการจัดการ การวางแผนยุทธศาสตร์ และหาแนวทางเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาโดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้าง วัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน

นันทฉนุชยา ณภักพงศ์ชัย (2564) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต้องมีศิลปะในการบริหารสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ รู้จักใช้กลยุทธ์ในการสร้างสรรค์ผลงานเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน อีกทั้งสามารถต้องพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรเนื่องจากมีบทบาทในการสร้างความสามัคคี รวมพลัง และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การนำที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้อง

สามารถเสริมสร้างและผลักดันบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความร่วมมือ ค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาองค์กรปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานคือความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ผ่านการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ที่มีทิศทาง และการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะมันช่วยสร้างการรับรู้ร่วมกันในหมู่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนทุกคนให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหาร มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางกรอบ ยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผน ปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้าง วัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีจะต้องเป็นการจัดการกรอบการทำงานเชิงกลยุทธ์ที่มีและการแสวงหาแนวทางแก้ไขในทางปฏิบัติเพื่อความสำเร็จที่มีผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจัดการองค์กรที่มีการกำหนดกรอบการทำงานเชิงกลยุทธ์และแสวงหาวิธีการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ที่มีบทบาทของผู้บริหารทั้งในและนอกองค์กร ที่มีรวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับการดำเนินงานต้องเน้นที่บุคลากรทำให้คนสามารถทำงานได้ตามกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ที่มีเป้าหมายการดำเนินงาน ที่มีการวางแผน ที่มีการดำเนินงาน ที่มีการสนับสนุนกลยุทธ์ผ่านโครงสร้างวัฒนธรรม ที่มีบุคลากรที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีและกระบวนการทำงาน

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด ประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและ 4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร

แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High-Level Cognitive Thinking) การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้และความเข้าใจในระดับสูง ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสรุปข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ การคิดเชิงมโนภาพ (Conceptual Thinking) เพื่อซึมซับและรับรู้แนวโน้มต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ยังต้องสามารถประมวลผลข้อมูลที่มีอยู่ และเข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงทุกปัจจัยและวิเคราะห์ผลกระทบที่องค์กรจะได้รับจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานอย่างอิสระ และมีความสามารถในการกำหนดอนาคตขององค์กรได้อย่างมีวิสัยทัศน์ ในทางปฏิบัติ ผู้นำจะมีการปรึกษาร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating Future) การมีทักษะในการคาดการณ์อนาคตเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวโน้มและการคาดการณ์ที่แม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยและความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังเป็นการคาดการณ์ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมและปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยมีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวคิด "การสร้างสรรคอนาคตใหม่" (Re-inventing the Future) ซึ่งมุ่งเน้นการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและก้าวหน้าในอนาคต

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรในอนาคตที่ต้องการบรรลุ หรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นการสร้างความคิดที่มาจากคำถามและมองไปข้างหน้าเพื่อการพัฒนาในระยะยาว

อิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007, หน้า 372) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถ

วิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) การบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการใช้กลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด การบริหารเช่นนี้ช่วยให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

3. การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลคือความสามารถของผู้นำในการกำหนดและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก ผู้นำต้องเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมาย

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมคือพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ไว้วางใจ ผู้นำจะตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลคือความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการและดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงการควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และเพื่อให้ผู้ให้บริการเองมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

หมายเลขอ้างอิงในตาราง

1. พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562)
2. วรรณฤติ มณฑลจรัส และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2562)
3. วรวัชร เทียมสุวรรณ และคณะ (2562)
4. ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563)
5. ภูมิกร บุนนิก (2563)
6. ธาติพย์ เทพคำ (2564)

7. นันทดณูชยา ณภัคพงศ์ชัย (2564)
8. เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565)
9. ศศิธร ยงยุทธ (2565)
10. วันวิภา ทำประโยชน์ (2565)
11. แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998)
12. ฮิตท์และคณะ (Hitt and et all. 2007)



ตาราง 1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นักการศึกษา												ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	✓											✓	2
2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	✓					✓				✓		✓	4*
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓					✓							2
4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	✓												1
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล	✓											✓	2
6. ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์		✓											1
7. ด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์		✓											1
8. ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีอาชีพ		✓	✓				✓						3
9. ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ		✓											1
10. ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์		✓											1
11. ด้านการพัฒนาตนเอง			✓				✓						2
12. ด้านการพัฒนาองค์กร			✓				✓						2
13. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง				✓	✓			✓		✓			4*
14. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์				✓	✓			✓	✓				4*
15. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต				✓	✓			✓	✓		✓		5*

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นักการศึกษา												ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
16. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา				✓	✓	✓		✓	✓		✓		6*
17. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์				✓	✓	✓		✓	✓		✓		6*
18. การกำหนดกลยุทธ์										✓			1
19. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์										✓			1
20. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ										✓			1
21. การรับรู้ความเข้าใจ ความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์											✓		1
22. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ												✓	1
23. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม												✓	1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ที่นิยามแตกต่างกันออกไปสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา 5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งสิ้น 6 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

พจนานันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

หยดฟ้า ราชมณี (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถออกแบบโครงสร้างองค์การและพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรภายในองค์กรตามกรอบของกฎหมายอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และดำเนินการจัดการด้านการใช้สื่อ วัสดุ และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

อิทธิ และคณะ (Hitt and et all. 2007) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effective Resource Management) คือ ความสามารถของผู้นำในการประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาและมีทักษะการวางแผน ควบคุม พัฒนา ทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดโดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาควรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ 2) วางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ้มค่า 3) การวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด 4) มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร 5) การส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) กล่าวว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีประสิทธิภาพมีการคิดพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ภูมิกร บุนนาค (2563) กล่าวว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิดวิเคราะห์และแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อกำหนดวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย โดยมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์และสังเคราะห์ รวมถึงมีแรงจูงใจในการ

บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งทบทวนก่อนการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ อีกทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ โดยการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และคาดเดาผลที่อาจเกิดขึ้นตามมา มีวิธีคิดเชิงระบบและองค์รวม พร้อมทั้งมีทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการบริหารงาน เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและความเป็นประชาธิปไตย รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารควรมีขั้นตอนและกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยอาศัยทักษะความเข้าใจในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึ่งช่วยในการรับรู้และวิเคราะห์แนวโน้มต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีทักษะในการสรุปข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ และสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงผลที่ตามมาในองค์กรที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการบริหารฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

สรุปได้ว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึง สภาพปัญหาของสถานศึกษา และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ 2) ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้ 4) ความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 5) มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน 6) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ 7) มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการกำหนดอนาคตโดยการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีระบบ โดยใช้สารสนเทศและฐานข้อมูลในการบริหารงาน รวมถึงการประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน นำเสนอการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน รวมถึงการใช้จุดแข็งและข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ และใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการกำหนดกลยุทธ์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภูมิกร บุนนที (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการข้อมูล โดยการจัดทำระบบสารสนเทศและใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลและข่าวสารมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กร

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการมองอนาคตและบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้สารสนเทศและฐานข้อมูลในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน นำเสนอ นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน รวมทั้งการใช้จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินงาน โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน มีทักษะและความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล 2) การบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน 3) นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาคำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน 4) กำหนดข้อมูลของสถานศึกษาจากการทำงานในปีที่ผ่านมาที่กำหนดกลยุทธ์ 5) นำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน 6) ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน 7) การนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์

4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ คือ การใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงระบบทั้งหมด โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันเชิงเหตุผลได้ มีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน

อีกทั้งสามารถคิดแบบสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งคิดเชิงกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้ทันสมัยและปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิผล พร้อมทั้งคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

ภูมิกร บุนกี้ (2563) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ พร้อมทั้งมีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวทางคิดเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้องค์กรดีขึ้น มีความสามารถในการวิเคราะห์แบบองค์รวม และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่แปลกใหม่ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น

ธารทิพย์ เทพคำ (2564) กล่าวว่า การนำองค์กรไปสู่การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยใช้ความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ช่วยขับเคลื่อนองค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความสำเร็จ

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า การคิดเชิงปฏิบัติคือการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น การคิดแบบองค์รวมช่วยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่แปลกใหม่ รวมถึงการคิดเชิงกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการปรับพฤติกรรมการบริหารให้ทันสมัยและมองหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดที่ท้าทายสถานการณ์และสภาพที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งวางกลยุทธ์ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบนั้น เป็นการตอบสนองต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยแนวคิดเชิงปฏิบัติสามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998) กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Revolutionary Thinking) คือแนวทางการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับการ “สร้างอนาคตใหม่” (Re-inventing the Future) โดยมุ่งเน้นการพลิกวิธีคิดเดิม เพื่อพัฒนาและสร้างแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทในอนาคต

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง การคิดในลักษณะที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีการแบบเดิม ๆ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เทียบเคียง

ผลผลิตกับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ การคิดเชิงปฏิบัติเน้นที่การคิดแบบสร้างสรรค์ การมองเห็นปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่แตกต่าง และการพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่ใหม่อยู่เสมอ ประกอบด้วย 1) ความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิด 2) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน 3) ความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ 4) ความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา 5) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ 6) มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน 7) มีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหาหรือกำหนดแนวทางพัฒนา

5. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตนั้นต้องอาศัยทักษะในการคาดการณ์อนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นปัจจัยที่แยกระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้น การทำความเข้าใจอนาคตจึงเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยและความต้องการของลูกค้า รวมถึงการคาดการณ์ทักษะที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

ภูมิภากร บุนนีก (2563) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตคือความสามารถในการสร้างโอกาสและวางแผนเพื่ออนาคต โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ รวมถึงการทำงานเชิงรุกด้วยการออกแบบการแก้ปัญหาที่ชัดเจนและเร่งด่วน มีความสามารถในการคิดเชิงรุกเพื่อแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและการคิดหาทางออกที่สร้างสรรค์ยังเป็นคุณสมบัติสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต คือความสามารถในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ โดยการทำงานเชิงรุก การออกแบบการแก้ปัญหาที่ชัดเจนและเร่งด่วน การสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะใช้โอกาสนั้นในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ทักษะและไหวพริบในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ และการเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ศศิธร ยงยุทธ (2565) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต คือความสามารถในการสร้างโอกาสและวางแผนงานเพื่อกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ

และเป็นระบบ โดยการทำงานเชิงรุก การออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม ความสามารถในการคิดเชิงรุก สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะใช้โอกาสเหล่านั้นในการพัฒนา สถานศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถนำไปกำหนดทิศทางของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ การมีไหวพริบในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาดังได้อย่าง สร้างสรรค์ และการเป็นนักวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แอนดริว เจ. ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998) กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating Future) คือความสามารถในการคาดการณ์ อนาคตอย่างแม่นยำ โดยต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มในอนาคต รวมถึงรสนิยมและความ ต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังเป็นการคาดการณ์ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาและความสำเร็จของ องค์กรในอนาคต เพื่อให้สามารถเตรียมพร้อมและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ที่ อาจเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นความสามารถใน การวางแผน การคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางให้กับองค์กร มีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสในอนาคต เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระยะยาว ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็น ระบบ 2) การทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน 3) การ คิดเชิงรุกสร้างวิกฤตเป็นโอกาส 4) การคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 5) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา 6) การ วางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงการกำหนดสภาพของ องค์กรหรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างและยังไม่เจาะจงวิธีการในการบรรลุเป้าหมายในอนาคต ซึ่งต้อง ใช้การตั้งคำถามและการพิจารณาหลักต้นความคิดใหม่ ๆ โดยการใช่วิสัยทัศน์ในรูปแบบข้อเสนอแนะ ที่ยังไม่ระบุรายละเอียดที่ชัดเจน จากนั้นต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อรวบรวมข้อมูลและใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มี ความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติและบรรลุผลได้ตามที่ตั้งใจ

ภูมิกร บุนนิก (2563) กล่าวว่าสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์คือความสามารถใน การศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ธารทิพย์ เทพคำ (2564) การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองภาพรวมและวางแผนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รวมถึงการตั้งวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยมีความคาดหวังให้เกิดการพัฒนาเป็นภาพที่ชัดเจนในอนาคต ในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์นั้น บุคลากรทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เฉลิมวุฒิไชยคำร้อง (2565) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงการกำหนดสภาพขององค์กรหรือเป้าหมายในอนาคตที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งยังไม่ได้กำหนดวิธีการหรือแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการสร้างความคิดและทิศทางใหม่ผ่านการใช้คำถามและข้อเสนอแนะที่ไม่เจาะจง จากนั้นทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิธร ยงยุทธ (2565) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามขอบข่ายงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) หมายถึงการวางแผนภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการและทิศทางขององค์กรในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินการอย่างชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะใช้การตั้งคำถามและการสร้างความคิดเพื่อกำหนดทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุในอนาคต

สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรและการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เป็นตัวบ่งชี้ทิศทางให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) การตั้งวัตถุประสงค์กำหนดทิศทางขององค์กร 3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด

กลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

บริบทของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 139 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู้สังคมอนาคต อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมที่ดีงาม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. เขตบริการ

ตาราง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีเขตพื้นที่ให้บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 อำเภอ ดังนี้

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน		จำนวนเทศบาล / อบต.		ระยะทางจาก อำเภอถึง จังหวัด (กม.)
		หมู่บ้าน	ตำบล	เทศบาล	อบต.	
แม่จัน	551	11	139	8	5	30
เชียงแสน	554	6	70	5	2	62
แม่สาย	284	8	87	4	6	62
แม่ฟ้าหลวง	641	4	77	-	4	51
ดอยหลวง	223	3	33	-	3	52
รวม	2,254	32	406	17	20	

ที่มา: กรมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2566

ตาราง 3 รายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
1	ราชประชานุเคราะห์ 15 ฯ	เชียงแสน
2	บ้านสบรวก	เชียงแสน
3	บ้านห้วยเกียง	เชียงแสน
4	บ้านสบคำ	เชียงแสน
5	บ้านดอยจัน	เชียงแสน
6	โยนกวิทยา	เชียงแสน
7	บ้านทุ่งฟ้าฮ่าม	เชียงแสน
8	บ้านสันธาตุ	เชียงแสน
9	บ้านเวียงแก้ว	เชียงแสน
10	บ้านศรีดอนมูล	เชียงแสน
11	บ้านดอยสะโง๊ะ	เชียงแสน
12	ป่าติงพิทยานุกูล	เชียงแสน
13	บ้านสวนดอกท่าช้างทองสามัคคี	เชียงแสน
14	แม่แอ่ววิทยาคม	เชียงแสน
15	บ้านศรีกองงาม	เชียงแสน

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
16	บ้านป่าไร่หลวงวิทยา(ตชด.ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 9)	เชียงใหม่
17	บ้านปางหมอปวง(ชัยบานราษฎร์ศึกษา)	เชียงใหม่
18	ชุมชนบ้านป่าสักน้อย	เชียงใหม่
19	บ้านแม่คำ(ธรรมาประชาสรรค์)	เชียงใหม่
20	บ้านปางของ(ธรรมราษฎร์นุกูล)	เชียงใหม่
21	ชุมชนบ้านป่าคาแม่เงิน	เชียงใหม่
22	บ้านแม่คำ	เชียงใหม่
23	บ้านไร่	เชียงใหม่
24	บ้านธารทอง	เชียงใหม่
รวม อ.เชียงใหม่ 24 โรงเรียน		
1	บ้านแม่จัน(เชียงใหม่ประชานุสาสน์)	แม่จัน
2	บ้านหนองแวน	แม่จัน
3	ธรรมจาริกอุปถัมภ์ 1	แม่จัน
4	บ้านป่าตึง(วิทยประชาท)	แม่จัน
5	บ้านป่าบงแม่จัน	แม่จัน
6	บ้านสันโค้ง	แม่จัน
7	บ้านโป่งน้ำร้อน	แม่จัน
8	ประชารัฐพัฒนา	แม่จัน
9	บ้านห้วยมะหินฝน	แม่จัน
10	บ้านปางสา	แม่จัน
11	บ้านสันติสุข	แม่จัน
12	บ้านรวมใจ	แม่จัน
13	บ้านแม่สลองใน	แม่จัน
14	สันสลิหลวง-สันนายาว	แม่จัน
15	อนุบาลศรีคำ	แม่จัน
16	นิคมสร้างตนเองสงเคราะห์ชาวเขา	แม่จัน
17	บ้านใหม่สามัคคี	แม่จัน
18	บ้านป่าซาง(ชางตรุณานุสาสน์)	แม่จัน

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
19	บ้านแม่คี่-หนองอ้อ	แม่จัน
20	บ้านแม่คำ(ประชานุเคราะห์)	แม่จัน
21	บ้านหนองแห่	แม่จัน
22	บ้านร่องก้อ-ม่วงคำ	แม่จัน
23	บ้านป่าเปา-ป่าซางน้อย	แม่จัน
24	บ้านสันกอง	แม่จัน
25	บ้านปากว้าว-ดอนชัย	แม่จัน
26	สันทราย(พรหมณีวิทยา)	แม่จัน
27	บ้านแหลม-นาล้อม	แม่จัน
28	อนุบาลจอมสวรรค์(บ้านบ่อข้าง)	แม่จัน
29	บ้านขี้เหล็กดอยดินแดง	แม่จัน
30	บ้านกิ้วพร้าว	แม่จัน
31	ไทยรัฐวิทยา ๘๖ (บ้านป่าสักหลวง)	แม่จัน
32	บ้านแม่คำฝิ่งหมื่น	แม่จัน
33	บ้านป่าบง(หล้าราษฎร์วิทยา)	แม่จัน
34	บ้านห้วยน้ำราก(ไตรราษฎร์บำรุง)	แม่จัน
35	บ้านท่าข้าวเปลือก	แม่จัน
36	บ้านแม่ทะป่าไร่ศรียางชุม	แม่จัน
37	บ้านแม่แพง	แม่จัน
38	บ้านแม่ลาภเนินทอง	แม่จัน
39	บ้านทับกุ่มารทอง	แม่จัน
40	ผ่านศึกสงคราม ๒	แม่จัน
รวม อ.แม่จัน 41 โรงเรียน		
1	บ้านเหมืองแดง	แม่สาย
2	ชุมชนบ้านไม้ลุ่มชน มิตรภาพที่ 169	แม่สาย
3	บ้านสันทราย	แม่สาย
4	บ้านสันมะนะ	แม่สาย
5	บ้านป่าแดง	แม่สาย

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
6	บ้านศรีป่าแดง	แม่สาย
7	บ้านม่วงคำ	แม่สาย
8	บ้านปางห้า	แม่สาย
9	บ้านสันนา	แม่สาย
10	บ้านสันบุญเรือง	แม่สาย
11	บ้านสันหลวง	แม่สาย
12	บ้านเหมืองแดงน้อย	แม่สาย
13	บ้านน้ำจำ	แม่สาย
14	บ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล	แม่สาย
15	บ้านสันทราย(ราษฎร์สามัคคี)	แม่สาย
16	บ้านถ้ำ	แม่สาย
17	บ้านโป่ง	แม่สาย
18	บ้านถ้ำ ตชด.	แม่สาย
19	บ้านถ้ำปลา	แม่สาย
20	บ้านจ้อง	แม่สาย
21	บ้านสันถนน	แม่สาย
22	บ้านสันโค้ง	แม่สาย
23	บ้านห้วยไคร้	แม่สาย
24	บ้านฮ่องแฮ่	แม่สาย
25	บ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์	แม่สาย
26	อนุบาลแม่สาย(สายศิลปศาสตร์)	แม่สาย
27	บ้านเวียงพาน	แม่สาย
28	บ้านปายาง	แม่สาย
29	บ้านป่าเหมือด	แม่สาย
30	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ ๕	แม่สาย
31	บ้านผาฮี้	แม่สาย
รวม อ.แม่สาย 31 โรงเรียน		
1	บ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
2	อนุบาลแม่ฟ้าหลวง	แม่ฟ้าหลวง
3	บ้านเขาแห่่งพัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
4	บ้านป่าซางนาเงิน	แม่ฟ้าหลวง
5	บ้านเทอดไทย	แม่ฟ้าหลวง
6	บ้านพญาไพร	แม่ฟ้าหลวง
7	บ้านแม่หม้อ	แม่ฟ้าหลวง
8	พญาไพรไตรมิตร	แม่ฟ้าหลวง
9	บ้านจะติ	แม่ฟ้าหลวง
10	รัฐราษฎร์วิทยา	แม่ฟ้าหลวง
11	สามัคคีพัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
12	บ้านปางมะหัน	แม่ฟ้าหลวง
13	บ้านห้วยอื่น	แม่ฟ้าหลวง
14	บ้านห้วยหก	แม่ฟ้าหลวง
15	บ้านห้วยห้วยกป่าโซ	แม่ฟ้าหลวง
16	บ้านผาจี	แม่ฟ้าหลวง
17	บ้านห้วยผึ้ง	แม่ฟ้าหลวง
18	บ้านมนตรวิทยา	แม่ฟ้าหลวง
19	ชุมชนศึกษา(บ้านแม่สะแลป)	แม่ฟ้าหลวง
20	บ้านผาเตือ	แม่ฟ้าหลวง
21	คอยแสนใจ(ตชด.อนุสรณ์)	แม่ฟ้าหลวง
22	บ้านสันติคีรี	แม่ฟ้าหลวง
23	บ้านใหม่สันติ	แม่ฟ้าหลวง
24	บ้านกลาง	แม่ฟ้าหลวง
25	บ้านพนาสวรรค์	แม่ฟ้าหลวง
26	ราษฎร์พัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
27	บ้านแม่เต๋อ	แม่ฟ้าหลวง
28	ตำรวจตระเวนชายแดน บ้านนาไต่ (วปอ.344 อุปลัมภ)	แม่ฟ้าหลวง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ
29	ตำรวจตระเวนชายแดน เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกลปทุมวัน อนุสรณ์ 4)	แม่ฟ้าหลวง
30	ตำรวจตระเวนชายแดนศรีสมวงศ์	แม่ฟ้าหลวง
31	ตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 87	แม่ฟ้าหลวง
รวม อ.แม่ฟ้าหลวง 31 โรงเรียน		
1	อนุบาลดอยหลวง	ดอยหลวง
2	บ้านป่าลัน	ดอยหลวง
3	บ้านห้วยไร่	ดอยหลวง
4	ผ่านศึกสงคราม ๑	ดอยหลวง
5	บ้านไทรทอง	ดอยหลวง
6	บ้านหนองป่าก่อ	ดอยหลวง
7	บ้านใหม่พัฒนา	ดอยหลวง
8	บ้านป่าช้างงาม	ดอยหลวง
9	อนุบาลโชคชัยฯ	ดอยหลวง
10	บ้านทุ่งกวาง	ดอยหลวง
11	บ้านดอย	ดอยหลวง
12	บ้านดอนงาม	ดอยหลวง
13	บ้านขุนแม่บง ตชด.	ดอยหลวง
รวม อ.ดอยหลวง 31 โรงเรียน		
รวมทั้งสิ้น 139 โรงเรียน		

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ณ 11 ม.ค. 2567

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 4 ขนาด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ขนาด โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (เกณฑ์)	จำนวนโรงเรียน (อำเภอ)						ร้อยละ
		แม่จัน	เชียงแสน	แม่สาย	แม่ฟ้าหลวง	ดอยหลวง	รวม	
เล็ก	119 คนลงมา	22	11	7	7	9	56	40.29
กลาง	120 – 719 คน	17	12	19	20	4	72	51.8
ใหญ่	720 – 1,679 คน	1	-	4	3	-	8	5.76
ใหญ่พิเศษ	1,680 คนขึ้นไป	-	1	1	1	-	3	2.15
รวมจำนวนสถานศึกษา		40	24	31	31	13	139	100

ที่มา: ระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566

ตาราง 5 รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 4 ขนาด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

1. โรงเรียนขนาดเล็ก		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	โยนกวิทยา	เชียงแสน
2	บ้านทุ่งฟ้าฮ่าม	เชียงแสน
3	บ้านเวียงแก้ว	เชียงแสน
4	บ้านดอยสะเงาะ	เชียงแสน
5	บ้านสวนดอกท่าขันทองสามัคคี	เชียงแสน
6	บ้านศรีทองงาม	เชียงแสน
7	บ้านปางหมอปาง(ชัยบานราษฎร์ศึกษา)	เชียงแสน
8	บ้านแม่คำ(ธรรมาประชาสรรค์)	เชียงแสน
9	บ้านปางของ(ธรรมราษฎร์นุกูล)	เชียงแสน
10	บ้านแม่คำ	เชียงแสน
11	บ้านไร่	เชียงแสน
รวม อ.เชียงแสน 11 โรงเรียน		
1	บ้านหนองแวน	แม่จัน
2	บ้านป่าตึง (วิทยประชา)	แม่จัน
3	ประชารัฐพัฒนา	แม่จัน
4	บ้านแม่สลองใน	แม่จัน

ตาราง 5 (ต่อ)

1. โรงเรียนขนาดเล็ก		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
5	สันสลีหลวง-สันนายาว	แม่จัน
6	อนุบาลศรีคำ	แม่จัน
7	บ้านใหม่สามัคคี	แม่จัน
8	บ้านแม่คี่-หนองอ้อ	แม่จัน
9	บ้านหนองแห่	แม่จัน
10	บ้านป่าเปา-ป่าซางน้อย	แม่จัน
11	บ้านแหลว-นาล้อม	แม่จัน
12	อนุบาลจอมสวรรค์(บ้านบ่อข้าง)	แม่จัน
13	บ้านขี้เหล็กดอยดินแดง	แม่จัน
14	บ้านกิวพร้าว	แม่จัน
15	ไทยรัฐวิทยา ๘๖ (บ้านป่าสักหลวง)	แม่จัน
16	บ้านแม่คำฝิ่งหมื่น	แม่จัน
17	บ้านป่าบง(หล้าราษฎร์วิทยา)	แม่จัน
18	บ้านแม่หะป่าไร่ศรียางชุม	แม่จัน
19	บ้านแม่แพง	แม่จัน
20	บ้านแม่ลากเนินทอง	แม่จัน
21	บ้านทับกุ่มารทอง	แม่จัน
22	ผ่านศึกสงคราม ๒	แม่จัน
รวม อ.แม่จัน 22 โรงเรียน		
1	บ้านศรีป่าแดง	แม่สาย
2	บ้านม่วงคำ	แม่สาย
3	บ้านสันนา	แม่สาย
4	บ้านสันบุญเรือง	แม่สาย
5	บ้านเหมืองแดงน้อย	แม่สาย
6	บ้านสันโค้ง	แม่สาย
7	บ้านฮ่องแฮ่	แม่สาย
รวม อ.แม่สาย 7 โรงเรียน		

ตาราง 5 (ต่อ)

1. โรงเรียนขนาดเล็ก		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	บ้านห้วยหก	แม่ฟ้าหลวง
2	บ้านผาเตี๋ย	แม่ฟ้าหลวง
3	บ้านใหม่สันติ	แม่ฟ้าหลวง
4	ราษฎร์พัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
5	บ้านแม่เตี๋ย	แม่ฟ้าหลวง
6	ตำรวจตระเวนชายแดนศรีสมวงศ์	แม่ฟ้าหลวง
7	ตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 87	แม่ฟ้าหลวง
รวม อ.แม่ฟ้าหลวง 7 โรงเรียน		
1	อนุบาลดอยหลวง	ดอยหลวง
2	บ้านป่าลั่น	ดอยหลวง
3	บ้านห้วยไร่	ดอยหลวง
4	ผ่านศึกสงคราม ๑	ดอยหลวง
5	บ้านไทรทอง	ดอยหลวง
6	บ้านหนองปากอ้อ	ดอยหลวง
7	บ้านป่าซางงาม	ดอยหลวง
8	บ้านทุ่งกวาง	ดอยหลวง
9	บ้านดอนงาม	ดอยหลวง
รวม อ.ดอยหลวง 9 โรงเรียน		
รวมทั้งสิ้น 56 โรงเรียน		
2. โรงเรียนขนาดกลาง		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	บ้านสบรวก	เชียงแสน
2	บ้านห้วยเกี๋ยง	เชียงแสน
3	บ้านสบคำ	เชียงแสน
4	บ้านดอยจัน	เชียงแสน
5	บ้านสันธาตุ	เชียงแสน

ตาราง 5 (ต่อ)

2. โรงเรียนขนาดกลาง		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
6	บ้านศรีดอนมูล	เชียงใหม่
7	ป่าตึงพิทยานุกุล	เชียงใหม่
8	แม่แอ่ววิทยาคม	เชียงใหม่
9	บ้านป่าไร่หลวงวิทยา(ตชด.ช่างกลปทุมวันอนุสรณ์ 9)	เชียงใหม่
10	ชุมชนบ้านป่าสักน้อย	เชียงใหม่
11	ชุมชนบ้านป่าคาแม่เงิน	เชียงใหม่
12	บ้านธารทอง	เชียงใหม่
รวม อ.เชียงใหม่ 12 โรงเรียน		
1	ธรรมจาริกอุปถัมภ์ 1	แม่จัน
2	บ้านป่าบงแม่จัน	แม่จัน
3	บ้านสันโค้ง	แม่จัน
4	บ้านโป่งน้ำร้อน	แม่จัน
5	บ้านห้วยมะหินฝน	แม่จัน
6	บ้านปางสา	แม่จัน
7	บ้านสันติสุข	แม่จัน
8	บ้านรวมใจ	แม่จัน
9	นิคมสร้างตนเองสงเคราะห์ชาวเขา	แม่จัน
10	บ้านป่าซาง(ช่างตรุณานุสาสน์)	แม่จัน
11	บ้านแม่คำ(ประชาชนุเคราะห์)	แม่จัน
12	บ้านร่องก้อ-ม่วงคำ	แม่จัน
13	บ้านสันกอง	แม่จัน
14	บ้านปากว่าว-ดอนชัย	แม่จัน
15	สันทราย(พรหมณีวิทยา)	แม่จัน
16	บ้านห้วยน้ำราก(ไตรราษฎร์บำรุง)	แม่จัน
17	บ้านท่าข้าวเปลือก	แม่จัน
รวม อ.แม่จัน 17 โรงเรียน		

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	บ้านเหมืองแดง	แม่สาย
2	ชุมชนบ้านไม้ลุงชน มิตรภาพที่ 169	แม่สาย
3	บ้านสันมะนะ	แม่สาย
4	บ้านป่าแดง	แม่สาย
5	บ้านปางห้า	แม่สาย
6	บ้านสันหลวง	แม่สาย
7	บ้านน้ำจำ	แม่สาย
8	บ้านป่าแฝ-หนองอ้อ-สันทรายมูล	แม่สาย
9	บ้านสันทราย(ราษฎร์สามัคคี)	แม่สาย
10	บ้านถ้ำ	แม่สาย
11	บ้านโป่ง	แม่สาย
12	บ้านถ้ำ ตชด.	แม่สาย
13	บ้านถ้ำปลา	แม่สาย
14	บ้านจ้อง	แม่สาย
15	บ้านสันถนน	แม่สาย
16	บ้านห้วยไคร้	แม่สาย
17	บ้านด้ายเทพกาญจนาอุปถัมภ์	แม่สาย
18	เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ ๕	แม่สาย
19	บ้านผาฮี้	แม่สาย
รวม อ.แม่สาย 19 โรงเรียน		
1	บ้านห้วยไร่สามัคคี	แม่ฟ้าหลวง
2	อนุบาลแม่ฟ้าหลวง	แม่ฟ้าหลวง
3	บ้านขาหย่างพัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
4	บ้านป่าซางนาเงิน	แม่ฟ้าหลวง
5	บ้านพญาไพร	แม่ฟ้าหลวง
6	บ้านแม่หม้อ	แม่ฟ้าหลวง
7	พญาไพรไตรมิตร	แม่ฟ้าหลวง
8	บ้านจะดี	แม่ฟ้าหลวง

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
9	รัฐราษฎร์วิทยา	แม่ฟ้าหลวง
10	บ้านปางมะหัน	แม่ฟ้าหลวง
11	บ้านห้วยอื่น	แม่ฟ้าหลวง
12	บ้านห้วยห้วยกว๋อ	แม่ฟ้าหลวง
13	บ้านผาจี	แม่ฟ้าหลวง
14	บ้านมนตรวิทยา	แม่ฟ้าหลวง
15	ชุมชนศึกษา(บ้านแม่สะแลบ)	แม่ฟ้าหลวง
16	ดอยแสนใจ(ตชด.อนุสรณ์)	แม่ฟ้าหลวง
17	บ้านกลาง	แม่ฟ้าหลวง
18	บ้านพนาสวรรค์	แม่ฟ้าหลวง
19	ตำรวจตระเวนชายแดน บ้านนาไต่ (วปอ.344 อุปถัมภ์)	แม่ฟ้าหลวง
20	ตำรวจตระเวนชายแดน เจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์ 3 (ช่างกล ปทุมวันอนุสรณ์ 4)	แม่ฟ้าหลวง
รวม อ.แม่ฟ้าหลวง 20 โรงเรียน		
1	บ้านใหม่พัฒนา	ดอยหลวง
2	อนุบาลโชคชัย(บ้านแม่เลียบแม่บง)	ดอยหลวง
3	บ้านดอย	ดอยหลวง
4	บ้านขุนแม่บง ตชด.	ดอยหลวง
รวม อ.ดอยหลวง 4 โรงเรียน		
รวมทั้งสิ้น 72 โรงเรียน		
3. โรงเรียนขนาดใหญ่		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	บ้านแม่จัน(เชียงใหม่ประชานุสาสน์)	แม่จัน
รวม อ.แม่จัน 1 โรงเรียน		
1	บ้านสันทราย	แม่สาย
2	บ้านเวียงพาน	แม่สาย

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
3	บ้านป่ายาง	แม่สาย
4	บ้านป่าเหมือด	แม่สาย
รวม อ.แม่สาย 4 โรงเรียน		
1	สามัคคีพัฒนา	แม่ฟ้าหลวง
2	บ้านห้วยผึ้ง	แม่ฟ้าหลวง
3	บ้านสันติคีรี	แม่ฟ้าหลวง
รวม อ.แม่ฟ้าหลวง 3 โรงเรียน		
รวมทั้งสิ้น 8 โรงเรียน		
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ		
ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	ราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา)	เชียงใหม่
รวม อ.เชียงใหม่ 1 โรงเรียน		
1	อนุบาลแม่สาย(สายศิลปศาสตร์)	แม่สาย
รวม อ.แม่สาย 1 โรงเรียน		
1	บ้านเทอดไทย	แม่ฟ้าหลวง
รวม อ.แม่ฟ้าหลวง 1 โรงเรียน		
รวมทั้งสิ้น 3 โรงเรียน		

ที่มา: ระบบข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (DMC) ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เหมือนฝัน นันทียกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (X6) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X4) วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา (X5) การ

มุ่งเน้นบุคลากรและความสัมพันธ์ (X2) ทักษะด้านความคิดในระดับสูง (X1) องค์ประกอบเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ (Ytot) ได้ ร้อยละ 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ: $\hat{Y}_{tot} = 0.16 + 0.38(X6) + 0.17(X4) + 0.22(X5) + 0.12(X2) + 0.08(X1)$

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยใช้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ธารทิพย์ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุดผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากความคิดเห็นของทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสในอนาคต และ ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่งผลโดยตรงต่อการระดมทรัพยากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 ซึ่งสามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.966 + 0.372(X1) + 0.244(X4) + 0.132(X3)$ ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z\hat{Y} = 0.424(X1) + 0.281(X4) + 0.174(X3)$

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

C. Jooste (2009) ศึกษาเรื่อง บทบาทของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในแอฟริกาใต้ การดำเนินกลยุทธ์ (strategy implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารจัดการกลยุทธ์ เห็นได้ว่า

ความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์นั้นถือว่ามีความสำคัญมากกว่าการวางกลยุทธ์ (strategy formulation) และการดำเนินกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่าในองค์กร มากกว่าการวางกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม อัตราความล้มเหลวในการดำเนินกลยุทธ์มีการบันทึกไว้อย่างกว้างขวาง และยังมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การดำเนินกลยุทธ์ไม่ประสบผลสำเร็จ หนึ่งในอุปสรรคหลักคือการขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ซึ่งได้รับการระบุว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังถูกมองว่าเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ในแง่ของปัญหาที่ระบุไว้ เป้าหมายหลักของการศึกษานี้คือการศึกษายาทบทวนที่รับรู้ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินกลยุทธ์ในองค์กรของแอฟริกาใต้ ผลการศึกษาได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีส่วนสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินกลยุทธ์ในองค์กรของแอฟริกาใต้

Bernard M. Bass (2010) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำที่มีลักษณะการนำที่เปลี่ยนแปลง (transformational leader) ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแบบการทำธุรกรรม (transactional leader) ที่ใช้การเสริมแรงตามเงื่อนไขกับผู้ตาม ผู้นำที่มีลักษณะการนำแบบเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และให้ความสนใจเป็นรายบุคคลกับสมาชิกในทีม ผู้นำที่มีลักษณะการนำแบบเปลี่ยนแปลงอาจจะเป็นผู้นำที่ชี้นำหรือมีส่วนร่วม การนำที่เปลี่ยนแปลงต้องการการพัฒนาทางศีลธรรมที่สูงกว่า และได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นแนวคิดหนึ่ง นอกจากนี้ ตรงข้ามกับความคาดหวังในอดีต ผู้นำเพศหญิงมักจะมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่มีลักษณะการนำแบบเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำเพศชาย ถึงแม้ว่าแบบจำลอง 6 ปัจจัยของการนำที่เปลี่ยนแปลง/การนำแบบทำธุรกรรมจะเหมาะสมที่สุดกับกลุ่มตัวอย่างหลากหลายประเภทตามการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน แต่ก็ยังคงเป็นคำถามปลายเปิดอยู่ว่า จำเป็นต้องใช้ปัจจัยน้อยกว่าหรือไม่ อีกคำถามสำคัญที่ยังได้รับคำตอบบางส่วนคือเพราะเหตุใดผู้นำการเปลี่ยนแปลงถึงมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบทำธุรกรรมในสถานการณ์ทางธุรกิจ ทหาร อุตสาหกรรม โรงพยาบาล และการศึกษาหลายประเภท

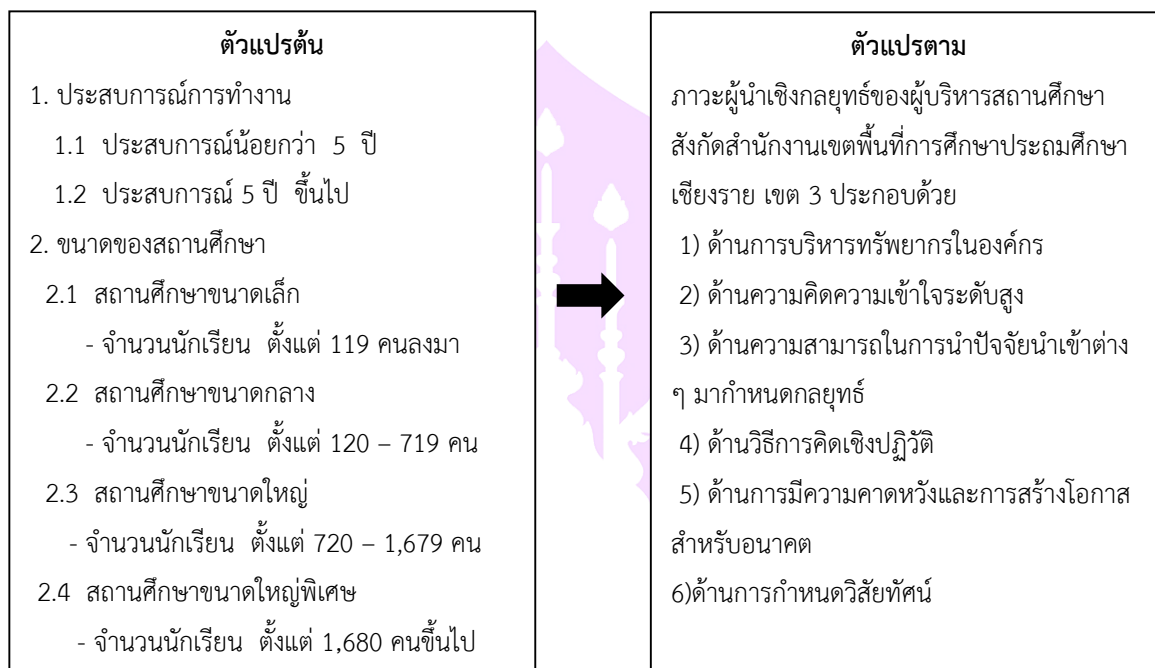
Business Horizons (2010) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในศตวรรษที่ 21 คาดการณ์ว่าจะนำมาซึ่งการแข่งขันที่ท้าทายอย่างมาก และได้เกิดขึ้นจริงในทศวรรษแรกของศตวรรษใหม่ ทั้งนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานต่างก็เห็นว่า ผู้นำจะต้องพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวและนำมาใช้เพื่อเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในยุคการแข่งขันที่ท้าทายนี้ ตัวอย่างเช่น ผู้นำจะต้องพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับองค์กร พวกเขาจะต้องสร้างและพัฒนาความสามารถหลักที่มีหลากหลายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาและใช้คนที่มีความสามารถสูงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในปฏิบัติการที่มีจริยธรรม การวิเคราะห์การนำของผู้จัดการหลายคนในทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 21 ชี้ให้เห็นว่ามีความล้มเหลวอย่างรุนแรงในการนำเชิงกลยุทธ์ ที่เต็มไปด้วยความไม่

แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวมถึงเหตุการณ์การโจมตีของผู้ก่อการร้ายในเดือนกันยายน 2001 และภาวะเศรษฐกิจถดถอย 2 ครั้ง แต่หลายฝ่ายกล่าวว่าจะอย่างน้อยภาวะถดถอยครั้งที่ 2 เกิดจากการนำเชิงกลยุทธ์ที่ล้มเหลวในหลายภาคส่วนของเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบริการทางการเงิน มีการแสดงออกถึงความท้อแท้และความโลภจากผู้นำเชิงกลยุทธ์หลายคน แน่แน่นอนว่าเศรษฐกิจโลกได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่สำคัญและไม่สามารถย้อนกลับได้ โดยที่ประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่กลายเป็นผู้เล่นหลักในเวทีโลก นอกจากนี้ การเติบโตทางเศรษฐกิจใหม่ๆ ส่วนใหญ่มาจากนวัตกรรมและโดยเฉพาะพฤติกรรมผู้ประกอบการในการสร้างธุรกิจใหม่ๆ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องจัดการทรัพยากรของตนอย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพ สร้างทุนมนุษย์และทุนทางสังคม และดำเนินการในทางที่มีจริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการภายใต้สภาวะของความไม่แน่นอนที่รุนแรงในบางครั้ง และมองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นโอกาสในการระบุและใช้ประโยชน์จากโอกาสทางธุรกิจในบริบทเหล่านี้ หากไม่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ องค์กรทุกประเภทก็อาจต้องเผชิญกับความล้มเหลว แต่ผู้ที่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สุดจะประสบความสำเร็จมากกว่าในยุคการแข่งขันของศตวรรษที่ 21



กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,933 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของใช้สูตรของทาจิมายาเน
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
 (สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) ทำการกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 331 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ แสดงได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ขนาดเล็ก	358	62
ขนาดกลาง	1,034	177
ขนาดใหญ่	324	55
ขนาดใหญ่พิเศษ	217	37
รวม	1,933	331

ที่มา: ระบบสารสนเทศทางการศึกษา BigData สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 120 -121) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นางวรรณวริน ชุมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. นายวัฒนา พรหมินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาคำดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถามและเนื้อหา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ผู้บริหาร ข้าราชการครูที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 331 ฉบับ ได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมา ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อและนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการ บรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการ บรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 118) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อย
1.01 – 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทดสอบด้วย t-test โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความ แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2555)

1.2 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ แบบสอบถามทั้งหมดฉบับควรมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (รัตนะ บัวสนธิ์, 2554)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ค่ากลางของข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์การกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 t-test : Independent

3.2 F-test : One way ANOVA (Analysis of Variance)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง(Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F (F-distribution)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานและและขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสิทธิภาพการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	149	45.01
2. 5 ปีขึ้นไป	182	54.99
รวม	331	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	62	18.73
2. ขนาดกลาง	177	53.47
3. ขนาดใหญ่	56	16.92
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	36	10.88
รวม	331	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คนเมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.01 และ 5 ปีขึ้นไปจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 54.99 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 62 โรง คิดเป็นร้อยละ 18.73 ขนาดกลางจำนวน 177 โรง คิดเป็นร้อยละ 53.47 ขนาดใหญ่จำนวน 56 โรง คิดเป็นร้อยละ 16.92 และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 36 โรง คิดเป็นร้อยละ 10.88

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.44	0.49	มาก	2
2. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.40	0.42	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	4.50	0.33	มาก	1
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.43	0.42	มาก	3
5. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.37	0.41	มาก	5
6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.37	0.49	มาก	5
รวม	4.43	0.32	มาก	

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.44,

S.D. = 0.49) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.41)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ	4.57	0.60	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.36	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราค่าจ้างและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด	4.42	0.61	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	4.40	0.59	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.61	มาก	2
รวม	4.44	0.49	มาก	

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรใน

สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง คุ่มค่า ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.65)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.56	0.60	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.32	0.65	มาก	6
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้	4.36	0.59	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	4.30	0.66	มาก	7
5. ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	4.37	0.59	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ผู้บริหารมีความสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.58	มาก	3
7. ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.47	0.62	มาก	2
รวม	4.40	0.43	มาก	

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	4.73	0.47	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล	4.44	0.40	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางาน	4.42	0.57	มาก	6
4. ผู้บริหารมีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของ สถานศึกษามาวางแผนและกำหนด กลยุทธ์	4.36	0.59	มาก	7
5. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการ ดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็น แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์	4.30	0.64	มาก	8
6. ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญและ กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน	4.59	0.50	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารมาการนำผลการวิเคราะห์ สภาพบริบทเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคมาพิจารณาในการ กำหนดกลยุทธ์	4.48	0.62	มาก	4
8. ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูใน การกำหนดความต้องการนำมา จัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดกล ยุทธ์ในการบริหารงาน	4.67	0.49	มากที่สุด	2
รวม	4.50	0.33	มาก	

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกล
ยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศ
อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการ

กำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64)

**ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้าน
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ**

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถ เทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา	4.56	0.60	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายได้ชัดเจน	4.41	0.60	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่าง สร้างสรรค์เพื่อแสวงหาเทคนิคและ วิธีการที่แปลกใหม่	4.34	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิง กระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.50	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติ กรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับ แนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.39	0.60	มาก	4
6. ผู้บริหารควรมีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน	4.49	0.60	มาก	2
รวม	4.31	0.42	มาก	

จากตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.69)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	(n = 331)		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	4.55	0.62	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุกโดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน	4.34	0.66	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส	4.40	0.59	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.29	0.66	มาก	6
5. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.61	มาก	3
6. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	4.30	0.70	มาก	5
รวม	4.37	0.41	มาก	

จากตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	(n = 331)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กร	4.68	0.57	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ	4.37	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	4.22	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.30	0.66	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.30	0.70	มาก	3
รวม	4.37	0.50	มาก	

จากตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์การ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t-test ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรใน องค์การ	149	4.41	0.57	182	4.47	0.43	0.98	0.32
2. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	149	4.31	0.48	182	4.48	0.36	3.64 *	0.00
3. ด้านความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	149	4.47	0.35	182	4.52	0.31	1.09	0.28
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	149	4.42	0.48	182	4.44	0.37	0.37	0.71

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านการมีความคาดหวังและ การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	149	4.30	0.46	182	4.44	0.36	2.97 *	0.00
6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	149	4.27	0.58	182	4.45	0.40	3.22 *	0.00
รวม	14	4.37	0.38	18	4.47	0.27	2.67 *	0.01
	9			2				

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

ด้านการบริหารทรัพยากร ในองค์กร	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี การบริหารอย่างเป็นระบบ	149	4.55	0.68	182	4.59	0.53	0.38	0.71
2. ผู้บริหารมีการวางแผน	149	4.30	0.70	182	4.41	0.61	1.61	0.10

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการบริหารทรัพยากร ในองค์กร	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
และควบคุมด้านการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษา อย่างเหมาะสม คุ้มค่า								
3. ผู้บริหารมีการวางแผน อัตรากำลัง สรรหาและ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตาม ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด	149	4.39	0.69	182	4.44	0.55	0.72	0.47
4. ผู้บริหารมีการมอบหมาย ภาระงานตามความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร	149	4.39	0.66	182	4.42	0.52	0.43	0.67
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริม พัฒนาความสามารถและ ศักยภาพของบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	149	4.43	0.67	182	4.48	0.56	0.70	0.48
รวม	149	4.41	0.57	182	4.47	0.43	0.98	0.32

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดย
ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	149	4.55	0.67	182	4.57	0.55	0.30	0.75
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย	149	4.18	0.75	182	4.44	0.53	3.53*	0.00
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้	149	4.28	0.65	182	4.42	0.54	1.97*	0.04
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา	149	4.14	0.73	182	4.44	0.56	4.22*	0.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	149	4.28	0.65	182	4.44	0.54	2.41*	0.01
6. ผู้บริหารมีความสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	149	4.35	0.66	182	4.54	0.51	2.88*	0.00
7. ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	149	4.54	0.54	182	4.48	0.36	2.24*	0.02
รวม	149	4.31	0.48	182	4.48	0.36	3.74*	0.00

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 เพียงข้อเดียวที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อ 2 ถึง ข้อ 7 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ด้านความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	149	4.77	0.44	182	4.69	0.47	1.54	0.12
2. ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล	149	4.45	0.68	182	4.44	0.54	0.15	0.88
3. ผู้บริหารประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	149	4.38	0.64	182	4.45	0.51	1.15	0.24
4. ผู้บริหารมีการนำนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์	149	4.31	0.65	182	4.40	0.53	1.31	0.18
5. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์	149	4.18	0.73	182	4.38	0.55	2.79*	0.01
6. ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน	149	4.60	0.50	182	4.59	0.50	0.16	0.86
7. ผู้บริหารมาการนำผลการวิเคราะห์สภาพบริบทเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคมาพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์	149	4.42	0.69	182	4.52	0.55	1.45	0.14

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
8. ผู้บริหารมีการวางแผน ร่วมกับครูในการกำหนดความ ต้องการนำมาจัดลำดับ ความสำคัญเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการบริหารงาน	149	0.68	0.48	182	4.65	0.49	0.67	0.50
รวม	149	4.47	0.35	182	4.52	0.31	1.07	0.28

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 เพียงข้อเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อ 1 ถึง ข้อ 4 และ ข้อ 6 ถึง ข้อ 8 พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถ เทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา	149	4.52	0.69	182	4.60	0.52	1.23	0.22
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายได้ชัดเจน	149	4.41	0.68	182	4.40	0.54	0.14	0.89

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารมีความสามารถคิด อย่างสร้างสรรค์เพื่อแสวงหา เทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่	149	4.31	0.65	182	4.37	0.54	0.91	0.36
4. ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิง กระบวนการเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการพัฒนา สถานศึกษา	149	4.42	0.51	182	4.37	0.50	0.97	0.33
5. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารที่ทันสมัย เพื่อ ปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	149	4.38	0.65	182	4.41	0.55	0.46	0.64
6. ผู้บริหารควรมีความคิดนอก กรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่ แปลกใหม่และสร้างสรรค์ใน การแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา งาน	149	4.49	0.67	182	4.49	0.55	0.01	0.98
รวม	149	4.42	0.48	182	4.44	0.37	0.38	0.70

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 20 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ด้านการมีความคาดหวังและ การสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	149	4.50	0.68	182	4.60	0.55	1.50	0.13
2. ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน	149	4.19	0.72	182	4.46	0.57	3.82*	0.00
3. ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส	149	4.28	0.63	182	4.50	0.53	3.45*	0.00
4. ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	149	4.18	0.75	182	4.37	0.56	2.66*	0.01
5. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	149	4.39	0.57	182	4.34	0.64	0.83	0.40
6. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้บริการบรรลุตามเป้าหมาย	149	4.24	0.77	182	4.34	0.65	1.11	0.26
รวม	149	4.30	0.46	182	4.43	0.36	3.04*	0.00

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 ถึง ข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ข้อ 1 ข้อ 5 และข้อ 6 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี			ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป			t	Sig.
	n	$\bar{X}$	S.D.	n	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกำหนด วัตถุประสงค์และทิศทางของ องค์การ	149	4.55	0.69	182	4.78	0.41	3.83*	0.00
2. ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้ บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อน นำไปสู่การปฏิบัติ	149	4.17	0.80	182	4.51	0.57	4.51*	0.00
3. ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้ง ภายใน และภายนอกแล้วนำ ข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	149	4.15	0.77	182	4.28	0.70	1.47	0.14
4. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ องค์กรที่สอดคล้องตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	149	4.15	0.76	182	4.41	0.56	3.66*	0.00
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนได้เสียทั้งภายในและ ภายนอก สถานศึกษาเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์	149	4.33	0.70	182	4.27	0.69	0.85	0.40
รวม	149	4.27	0.58	182	4.45	0.40	3.34*	0.00

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 และ ข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ข้อ 3 และ ข้อ 5 ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
1. ด้านการบริหารทรัพยากร ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.51	3	4.05	21.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	67.550	327	0.20		
	รวม	81.06	330			
2. ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	7.26	3	2.42	15.00*	0.00
	ภายในกลุ่ม	52.73	327	0.16		
	รวม	59.98	330			
3. ด้านความสามารถในการ นำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.34	3	1.45	14.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	31.99	327	0.09		
	รวม	36.34	330			
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	9.10	3	3.03	19.75*	0.00
	ภายในกลุ่ม	50.23	327	0.15		
	รวม	59.33	330			
5. ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	ระหว่างกลุ่ม	8.57	3	2.86	19.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	47.85	327	0.14		
	รวม	56.42	330			

ตาราง 22 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	7.35	3	2.45	10.96*	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.14	327	0.22		
	รวม	80.50	330			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.91	3	2.30	26.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.33	327	0.08		
	รวม	35.24	330			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.33	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.46	-	-	-	0.14*
ขนาดใหญ่	4.11	-	-	-0.27*	-0.13
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.72	-	0.52*	0.25*	0.39*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดกลางกับขนาดเล็ก และ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	3.31	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.55	-	-	-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-0.49*	-0.25*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.69	-	0.62*	0.13	0.38*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และขนาดกลางกับขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		พิเศษ			
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.43	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.51	-	-	-	0.13
ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-0.31*	-0.17
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.77	-	0.53*	0.22*	0.35*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ
มากำหนดกลยุทธ์

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		พิเศษ			
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.43	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.51	-	-	-	0.09
ขนาดใหญ่	4.34	-	-	-0.17*	-0.08
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.77	-	0.42*	0.25*	0.34*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.43	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.51	-	-	-	0.18*
ขนาดใหญ่	4.14	-	-	-0.36*	-0.19
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.70	-	0.56*	0.19	0.37*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ และ ขนาดกลางกับขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส
สำหรับอนาคต

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.43	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.51	-	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	4.14	-	-	-0.31*	-0.19
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.70	-	0.59*	0.28*	0.39*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
		4.72	4.11	4.46	4.33
ขนาดเล็ก	4.24	-	-	-	-
ขนาดกลาง	4.33	-	-	-	0.08
ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-0.02	-0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.78	-	0.43*	0.45*	0.53*

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษกับขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,933 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง คຸ່ມຄ່າ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คຸ່ມຄ່າ

1.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่

1.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์การ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่แตกต่างกัน โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's)

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกับขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ และผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับกับขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ และ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการ

ครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับขนาดใหญ่พิเศษ

3.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และ ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูล ระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน รวมถึงการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรียรัตน์ ฌรินทร์ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกลยุทธ์ รองลงมาคือ วิธีคิดเชิงปฏิกิริยา และความคิดในระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงคาดหวังและการสร้างโอกาสในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์ (2566) ทำการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาและมีทักษะการวางแผน ควบคุม พัฒนา ทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดโดยคำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ เทพคำ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในด้านการบริหารทรัพยากรขององค์กร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมและในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายที่ชัดเจน ขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำด้านการออกแบบองค์การ

1.2 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึง สภาพปัญหาของสถานศึกษาและสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 37 พบว่า ด้านความคิดและความเข้าใจระดับสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทักษะและไหวพริบเชิงสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ นวัตกรรม เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน มีทักษะและความสามารถในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง

(2565) ได้ทำการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการข้อมูล รวมถึงการประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มาวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และ ในลำดับถัดมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำข้อมูลจากการสำรวจภายในสถานศึกษาเบื้องต้นมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้ในการพิจารณา กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

1.4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการคิดในลักษณะที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดหรือวิธีการแบบเดิม ๆ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ การคิดเชิงปฏิกิริยาคือ การคิดแบบสร้างสรรค์ การมองเห็นปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่แตกต่าง และการพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ เทพคำ (2564) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การคิดเชิงปฏิกิริยาโดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

1.5 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผน การคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางให้กับองค์กร มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชาภา นาคเสพ (2565) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในบุรีรัมย์ พบว่า ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มีการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้านในการรับมือกับปัญหาและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส นำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนมาตรการป้องกันและรับมือกับเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา รวมถึงการจัดการโรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามในทุกรูปแบบ อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมในอนาคตในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคต ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR เพื่อยกระดับความสามารถด้านภาษาสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังสนับสนุนกิจกรรม “Zero Waste School” หรือโรงเรียนปลอดขยะ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.6 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เป็นตัวบ่งชี้ทิศทางให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 37 พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายจากระดับต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เพื่อให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีความครอบคลุมและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีการรับรู้ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และการคิดเชิงกลยุทธ์ รวมถึงกระบวนการทำงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมักมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการ

ตัดสินใจรวมถึงสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับตัว แต่ความสามารถในการพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์จะมากหรือน้อยก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ นอกจากนี้ ธิชาภา นาคเสพ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และสังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากขนาดของสถานศึกษามีผลต่อภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษหรือขนาดใหญ่ ต้องใช้กลยุทธ์ที่เน้นการบริหารเชิงระบบและความเป็นทางการ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก อาจต้องใช้กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและเน้นความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิ อินทร์นาค (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมี ข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบจากงานวิจัยการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดรวมถึงใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดการสูญเสียทรัพยากร บริหารโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี จัดหา บำรุงรักษาสื่ออำนวยความสะดวกให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้ครู บุคลากร และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มแหล่งทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดการความคิดที่เป็นระบบ คิดเชิงสังเคราะห์โดยจะสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารควรมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์

1.4 ผู้บริหารควรมีการคิดอย่างสร้างสรรค์และแสวงหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่มาพัฒนาองค์กร

1.5 ผู้บริหารควรมีการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.6 ผู้บริหารควรศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในอนาคต รวมถึงสร้างแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรมและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์*. 11(2), 1-16.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 37. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย
พะเยา].
- ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. <http://www.expnetbooks.com>.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ธารทิพย์ เทพคำ (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธิชาภา นาคเสพ, และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนบนบุรี. *วารสาร Journal of Roi
Kaensam Academi*, 8(10), 579-593.
- นันทดณุชา ฅนัคพงศ์ชัย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- บุญยะสิต ยดทิวงสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา
ของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปรีดีนุกูล สมปรารณา. (2564). คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์. [https://www.popticles.com/
business/strategicleadershipcharacteristics/](https://www.popticles.com/business/strategicleadershipcharacteristics/)

- ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์, และนิยดา เปี่ยมพีชนะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(1), 87-99.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- พิรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. <http://www.pantown.com>.
- พุทธรชชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการแพรวาภาพลัษณ์ มหาวิทยาลัยภาพลัษณ์*, 17(1), 109-117.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- มูนา หัสมา, และจรัสอติ วิทยาภรณ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 1041-1056.
- รัฐชนา เชื้อนขันธ (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- วรเชษฐ์ แถวนาชุม, สุรางคณา มัณยานนท์ และนวิรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2021). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 622-631.
- ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 169-182.
- ศศิกันต์ สังสฤทธ. (2565). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคประเทศไทย 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน*, 1(2), 38-49.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มสารสนเทศสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.cr3.go.th/2023/ข้อมูลด้านวิชาการ/>

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2563). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570*. https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุกัญญา แชน้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- สุริย์รัตน์ ณรินทร์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(3), 246-260.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2020). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2), 28-40.
- เหมือนฝัน นันทยกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- อรวิ อินทร์นาค. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขนลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(3), 82-93.
- Byrd, R. E. (1987). Corporate leadership skills: A new synthesis. *Organizational Dynamics*, 16(1), 34-43.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership Research Findings*. Practice and Skill. N.P.:
- HoughtonMifin. Ford, R. (1999). *Perception of superintendents on leadership skills and traits of school leader for the twenty-first century*. N.P.: n.p.
- Frumkin, Peter. (2007) . *Creating New School: The Strategic Management of Charterschools*. <http://www.aecf.org>
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management* (6th ed). McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. McGraw-Hill.

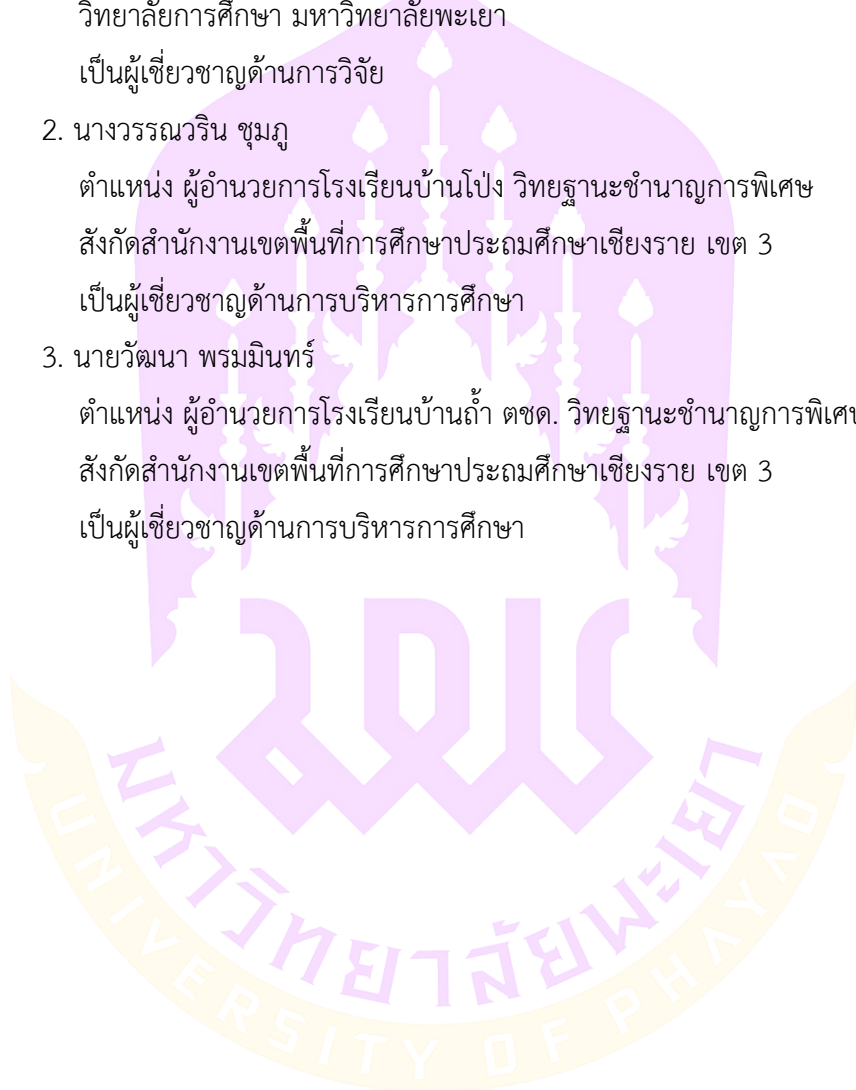
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (2001). *Management of Organizational Behavior Leading Human Resources* (8th ed). Prentice Hall.
- Hitt, M. A, Ireland, R. D. and Hoskisson, R. E. (2007). *Management of strategy: Concepts and Cases. China*. South-Western.
- Horder, A. (2010). *Change, Complexity, Competition*. <https://andrewhorder.com/change-complexity-competition>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining Strategic competitiveness in the twenty-first century: The role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43-57.
- Jesse, B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. Harper and Row.
- Koontz, H. and Odonnell, C. (2001). *Essentials of Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Manning, A. N. (2004) . *Identifying quality management practice used within Holmes partnership school of education*. University of Pittsburgh.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership* (2^{ed}). Prentice Hall.
- Pearce A. John and Richard B. Robinson. (2007). *Formulation, Implementation and Control of Competitive Strategy* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Senge M. Peter. (1990). *The Fifth Discipline: The Art Practice of the Learning Organization*. Double day.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistics*, (Second Edition). Harper & Row.



ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสังกัด
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
2. นางวรรณวริน ชุมภู
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายวัฒนา พรหมินทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. แบบสอบถามนี้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
4. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และคำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัย ครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป
5. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

นางสาวมัญชุพร ธรรมลังกา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน () ไม่เกิน 5 ปี () 5 ปี ขึ้นไป
2	สถานศึกษา () โรงเรียนขนาดเล็ก () โรงเรียนขนาดกลาง () โรงเรียนขนาดใหญ่ () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงที่ท่านเห็นสมควรในทุกข้อคำถาม ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการปฏิบัติ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า					
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด					
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร					
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใด					
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารมีความสามารถหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ					
12	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์						
13	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล					
14	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางาน					
15	ผู้บริหารมีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
16	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลของสถานศึกษาจากการทำงานในปีที่ผ่านมา มากำหนดกลยุทธ์					
17	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในสถานศึกษา และนำมาวางแผนจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
18	ผู้บริหารมีการนำจุดแข็งและจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์					
19	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
20	ผู้บริหารมีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิด					
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน					
22	ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่					
23	ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารควรมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน					
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
26	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ					
27	ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน					
28	ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส					
29	ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
32	ผู้บริหารมีการกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารมีการตั้งวัตถุประสงค์กำหนดทิศทางขององค์การ					
34	ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ					
35	ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
36	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ขอแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

ตารางแสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการวางแผนและควบคุมด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ความคิดเชิง สังเคราะห์โดยสามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อย อย่างผสมผสาน กลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือ แนวคิดใหม่ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิง สร้างสรรค์โดยสามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนว ทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีความสามารถหาแนวทางแก้ไข ปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์						
13	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และ แนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามา วางแผนและกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ ผ่านมา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำมา จัดลำดับความสำคัญและกำหนดกลยุทธ์ในการ บริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพบริบท เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มาพิจารณาในการกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
20	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดความต้องการนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ						
21	ผู้บริหารมีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายได้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารควรมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
27	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
32	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
33	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทาง ขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำ ข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กรที่สอดคล้อง ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผล Try Out

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1.1	157.1000	249.817	.774	.958
a1.2	157.1667	253.109	.702	.958
a1.3	156.9667	258.585	.552	.959
a1.4	156.9333	260.616	.498	.960
a1.5	157.0333	256.378	.616	.959
b2.1	157.1333	255.913	.707	.958
b2.2	157.1667	252.902	.753	.958
b2.3	157.0333	251.137	.790	.958
b2.4	157.0000	255.172	.623	.959
b2.5	157.0333	253.964	.718	.958

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b2.6	157.0667	258.340	.624	.959
b2.7	157.0000	260.000	.533	.959
c3.1	156.9000	257.059	.616	.959
c3.2	156.8333	260.626	.604	.959
c3.3	157.0000	258.138	.677	.959
c3.4	157.1000	263.059	.446	.960
c3.5	157.1000	262.714	.521	.960
c3.6	157.0667	256.340	.667	.959
c3.7	157.0000	256.828	.633	.959
c3.8	157.0667	258.340	.577	.959
d4.1	156.8667	256.120	.709	.958
d4.2	157.1000	257.472	.677	.959
d4.3	157.2667	256.409	.695	.959
d4.4	157.1333	255.430	.730	.958
d4.5	157.3333	255.264	.608	.959
d4.6	156.9667	265.551	.299	.961
e5.1	156.9000	252.231	.830	.958
e5.2	157.0333	254.585	.691	.959
e5.3	157.1333	256.464	.634	.959
e5.4	157.0667	258.823	.601	.959
e5.5	157.1667	252.351	.777	.958
e5.6	157.0667	260.961	.460	.960
f6.1	156.7333	261.995	.632	.959
f6.2	156.9000	261.541	.549	.959
f6.3	157.0667	266.616	.287	.961

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f6.4	157.0333	262.999	.484	.960
f6.5	156.9333	265.513	.333	.960



ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว ๗๓๓๗/๐๑๔๘



มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยาเขตเชียงราย
๓๓๓/๑ หมู่ ๔ ตำบลริมกก
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติศาสตร์เข้าเก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓

ด้วยนางสาวมัญชุพร ธรรมลังกา นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิติศาสตร์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาเขตเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓



ขอขอบพระคุณทุกท่าน



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

นางสาวมัญชุพร ธรรมลังกา

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

โทร ๐๘๕ ๖๒๓ ๐๖๙๔

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	มัณฑุพร ธรรมลังกา
วัน เดือน ปี เกิด	24 มีนาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ., (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	134 หมู่ 6 ต.ศรีภูมิ อ.ท่าวังผา จ.น่าน
ผลงานตีพิมพ์	มัณฑุพร ธรรมลังกา (ผู้บรรยาย). (26 เมษายน 2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (หน้า 81- 94). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา

